

Formación y orientación laboral (I)

Quedan rigurosamente prohibidas, sin la autorización escrita de los titulares del "Copyright", bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares de ella mediante alquiler o préstamo públicos.

COLABORADORES

Redacción y edición de contenidos: **I.D.E.M., SL**

Rafael del Moral Lirola

Técnico Superior de Comercio Exterior

Diplomado en Relaciones Laborales por la Universidad de Barcelona

Actualización de contenidos: **3.14 Servicios Editoriales, SL**

Mireia Gargallo Linares

Formadora, orientadora laboral y experta en técnicas de selección

Licenciada en Psicología. Grado en Educación Social. Postgrado en *coaching* integral

INICIATIVA Y COORDINACIÓN

Centro de Estudios Ceac

Supervisión editorial y metodológica:

Departamento de Creación de Planeta DeAgostini Formación

Supervisión técnica y pedagógica:

Departamento de Enseñanza de Planeta DeAgostini Formación

© Planeta DeAgostini Formación, S. L. U.

Barcelona (España), 2020

ISBN: 978-84-1300-429-7

Depósito legal: B9320-2020

Presentación

El mundo laboral actual se encuentra en constante evolución y las empresas necesitan profesionales especializados con responsabilidad e iniciativa, capaces de resolver los problemas que se generan en la actividad diaria y predispuestos a la mejora de los procesos productivos.

La nueva formación profesional pretende formar a estos profesionales proporcionando una instrucción técnica y específica que les permita desenvolverse en la mayor parte de situaciones de la profesión gracias a las destrezas basadas en el conocimiento teórico y práctico.

La formación y orientación laboral es una parte importante en este aprendizaje: pretende facilitar la capacidad de ser responsable de tu propia carrera profesional y acceder al puesto de trabajo deseado; formarte en el logro de las herramientas fundamentales del trabajo en equipo; proporcionarte conocimientos para evitar situaciones de indefensión o de desconocimiento a la hora de negociar tus condiciones de trabajo y defender tus derechos. También te dará los conocimientos que te permitan prevenir los accidentes y saber cómo actuar cuando han sido inevitables.

Debes interpretarla como la materia que te ofrece los conocimientos necesarios para saber, realmente, cómo hay que desenvolverse en el entorno laboral y qué debes hacer en cada situación, protegiendo tus intereses.

En resumen, la materia que estás a punto de comenzar te dará los conocimientos necesarios para adquirir el perfil profesional que demandan las empresas actuales, adquiriendo las competencias personales, laborales y sociales que facilitarán tu acceso al empleo deseado en las mejores condiciones. Conocerás las obligaciones y los derechos que te permiten negociar el acceso a un puesto de trabajo defendiendo tus intereses y te proporcionará, además, los conocimientos necesarios para proteger tu salud e integridad, así como ser consciente de las garantías que te presta nuestro sistema de Seguridad Social en caso de necesitar una protección extraordinaria.

Esquema de contenido

1. INTRODUCCIÓN

2. EL CONCEPTO DE TRABAJO

2.1 Evolución histórica

2.2 Formación histórica del derecho laboral

3. EL DERECHO LABORAL

3.1 Fuentes generales del derecho

3.2 Fuentes del derecho laboral

3.3 Aplicación del derecho laboral

3.4 La jurisdicción social

3.5 La Administración laboral

4. ESTRATEGIA LABORAL EUROPEA

ESQUEMA RESUMEN

EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

Desde hace varios siglos, el trabajo ha sido la actividad principal de las personas como medio de subsistencia, una actividad que ha determinado la forma de vida y el reconocimiento individual y social.

A lo largo de la historia, la sociedad y la forma de vida de las personas han ido evolucionando, y el trabajo también lo ha hecho hasta convertirse, a todos los niveles, en el eje fundamental de nuestras economías.

En este primer capítulo vamos a desarrollar los conceptos básicos relacionados con el derecho laboral (o derecho del trabajo, como también se conoce). Y lo hacemos tomando como punto de partida la evolución etimológica del concepto de trabajo, para abordar después la formación histórica del propio derecho laboral. Acabaremos refiriéndonos a conceptos básicos como son las fuentes, la aplicación, la jurisdicción y la Administración laboral.

2. EL CONCEPTO DE TRABAJO

2.1 Evolución histórica

En la Grecia clásica el trabajo era considerado una tarea penosa, fatigosa e, incluso, maldecida por quienes debían desempeñarla. Basándonos en la etimología de la denominación actual de trabajo, que proviene del vocablo latino *tripalium* (un instrumento compuesto de tres palos a los que se ataba a las personas sometidas a castigos corporales), el trabajo hereda e integra antiguos significados de tortura, penalidad, sumisión, dolor, humillación, necesidad, etc. A lo largo de la historia, las diversas definiciones que se han dado al concepto de «trabajo» se han movido en torno a un eje de polos opuestos: que va de lo bueno y positivo a lo malo y negativo. Pero huyendo de esa dualidad, podríamos definir el trabajo de la siguiente forma:

«El trabajo es la actividad humana desarrollada de forma individual o colectiva que se realiza con la intención de cubrir las necesidades de supervivencia material, con la característica de ser consciente y reflexiva».

En la actualidad, la forma de entender el trabajo parte de la interpretación que se le dio a raíz de los cambios sociales que se dieron con la Revolución Industrial. El trabajo es cualquier tarea que se realiza de forma asalariada, siendo excluidas

todas aquellas tareas que se realizan de cualquier otra forma; es decir, no se asumen como trabajo las actividades físicas o mentales que se realizan voluntariamente y no son retribuidas. Con el paso de los años se han ido incorporando nuevos conceptos relacionados con la actividad laboral, fruto de los cambios que se han ido dando en las relaciones entre empleador y empleado (figura 1.1).

Se dice que el trabajo aparece con la propia humanidad, pero antes de la Revolución Industrial se concebía como cualquier actividad que proporcionara un resultado material de subsistencia. Con la introducción de la moneda, y posteriormente de una forma más significativa con la irrupción del trabajo industrial, cambió de forma sustancial la interpretación, al centrarse la actividad dentro de las fábricas en las ciudades. La contraprestación pasó a ser la **moneda de curso legal**, que permitía la adquisición o la compra de los alimentos, la vestimenta y el lugar donde vivir, cubriendo las necesidades básicas de las familias.

En el siglo XVIII, como consecuencia de la Revolución Industrial, empieza a utilizarse el término **ocupación**. Se considera como la modalidad del trabajo que se realiza dentro de lo que se denominan las **relaciones contractuales**, con componentes de intercambios mercantiles suscritos de forma voluntaria entre las partes. Las bases sobre las que se sustenta el concepto son:

- **Contrapartida salarial.** Se recibe una cantidad de dinero a cambio de la actividad laboral.
- **Carácter contractual.** Compromiso del trabajador con los términos establecidos en el contrato.
- **Mercantilización.** La fuerza del trabajo se convierte en una mercancía intercambiable y un objeto de valor.
- **Naturaleza productiva.** Se intenta maximizar el valor económico de la producción.
- **Dimensión pública.** Se desarrolla en ambientes externos a la relación de la vida privada, familiar o vecinal, es decir, se generaliza.

En la segunda mitad del siglo XIX se empieza a hablar, en el entorno laboral, de un nuevo fenómeno: el **desempleo**. Se establece la división entre **población activa** (aquellos que trabajan) y **población inactiva** (aquellos que tienen edad, capacidad y disponibilidad de trabajar, pero que no están ocupados). El concepto es equivalente al que en la actualidad conocemos como **paro**. Los excedentes de mano de obra generan esta nueva situación de desocupación.

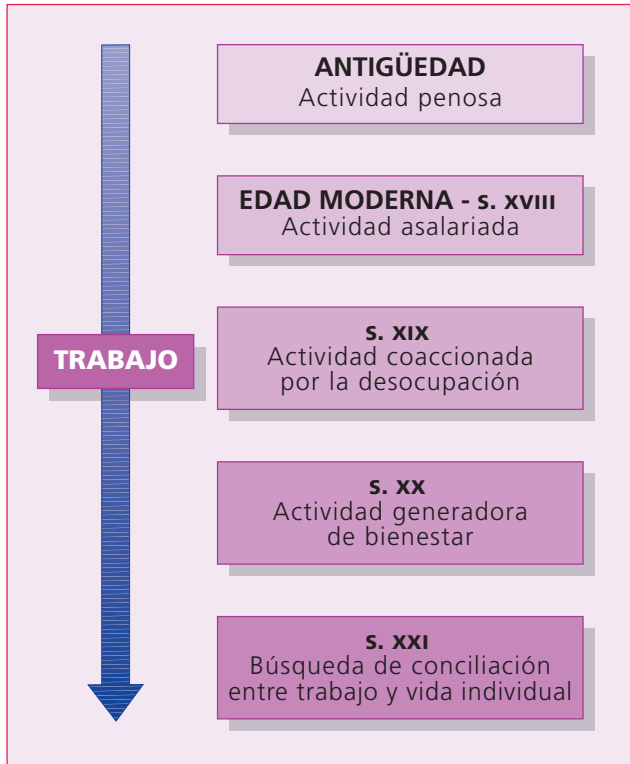


Figura 1.1

En la actualidad, el trabajo ha dejado de ser exclusivamente una actividad a cambio de un salario. Es una parte muy importante de nuestras vidas y un factor básico del desarrollo social, organizacional, colectivo, familiar y personal. Muchos autores coinciden en señalar que el trabajo es la base de nuestro bienestar como personas, centro de la vida social y de las influencias psicológicas que permiten la integración social, el incremento de la autoestima y la participación en la sociedad.

Subordinado al de población activa, aparece a mediados del siglo xx el concepto de **subocupación**. Afecta a aquel sector de la población que ocupa puestos de trabajo de categoría inferior a la que propiamente le correspondería por su cualificación profesional. Son aquellas personas que ocupan un puesto de trabajo en condiciones de **precariedad** contractual, salarial o temporal y también aquellas otras que se encuentran sometidas a contratos laborales que generan inestabilidad laboral.

En pleno siglo xxi, ha surgido la dificultad de compaginar una actividad de tanta importancia en nuestras vidas con otras también fundamentales para el desarrollo personal de los individuos. Se habla de **conciliación** para referirse a la necesidad de conseguir un equilibrio entre la necesidad de trabajar y la de poder desarrollar con plenitud nuestra vida personal en el entorno privado.

Otro hecho importante de este siglo son los grandes **movimientos migratorios**, protagonizados por cientos de miles de personas que buscan mejores condiciones laborales y de subsistencia que las que les ofrece su país de origen. Para los que protagonizan estos movimientos, el concepto de trabajo se basa en una cobertura de las necesidades básicas.

2.2 Formación histórica del derecho laboral

La Revolución Industrial provocó un gran éxodo de las zonas rurales a las ciudades, donde proliferaban las nuevas fábricas que requerían una gran cantidad de mano de obra. Pero llegó un momento en que esa emigración masiva provocó un excedente de trabajadores y, en consecuencia, quien quería trabajar debía hacerlo en las condiciones que el empresario dictara, dando lugar a condiciones laborales precarias con largas jornadas, explotación (incluso de menores), insalubridad y accidentes. Ante esta situación, los trabajadores iniciaron un proceso de concienciación de la necesidad de organizarse para defender sus intereses ante los empresarios. Surgió así el **sindicalismo** y, con él, un nuevo problema social.

Los Estados se convirtieron en espectadores de esta nueva situación que generaba la movilización obrera, y rápidamente comprobaron que su intervención se hacía imprescindible. Arrancaron así los procesos de creación de una legislación social que protegiera al trabajador asalariado. Todas esas normas son el germen de lo que hoy conocemos como **derecho laboral o derecho del trabajo**.

En España, la primera norma que el Estado creó relacionada con esta materia data del año 1873, cuando vio la luz la llamada **ley Benot**. En ella se prohibía el trabajo de los menores de 10 años y se limitaba la jornada laboral a 15 horas. A partir de esta primera surgieron muchas otras normas que fueron dando forma a las relaciones laborales en nuestro país (la figura 1.2 las presenta de una forma esquemática).

El contexto actual de las relaciones laborales genera que la legislación deba adaptarse rápidamente a los nuevos y cambiantes escenarios económicos, en los que las problemáticas son muy diferentes a las que se daban en los siglos anteriores. Ahora, la normativa debe modificarse por aspectos como la globalización, las nuevas formas de realizar y desarrollar el trabajo fruto de los avances tecnológicos, la descentralización de la producción a raíz de los procesos de externalización y subcontratación y la aparición de los teletrabajadores y el trabajo a domicilio.

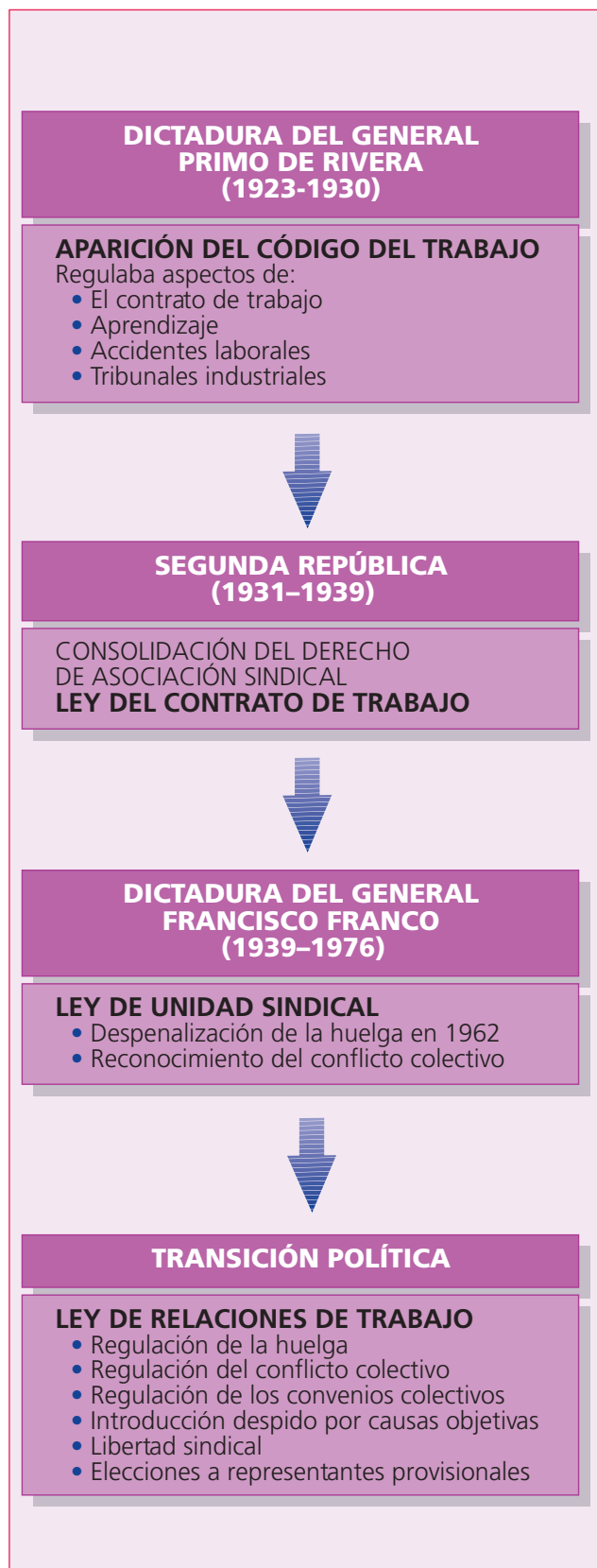


Figura 1.2

3. EL DERECHO LABORAL

3.1 Fuentes generales del derecho

Antes de entrar de lleno en las cuestiones relacionadas con el derecho laboral, conviene hacer una breve introducción para presentar las llamadas **fuentes generales del derecho**.

Fuentes materiales del derecho

Las fuentes materiales del derecho responderían a la pregunta de: ¿quién crea el derecho? El derecho lo crean aquellos poderes o colectivos que están facultados para crear normas jurídicas.

- **Poder Legislativo.** Cortes generales y parlamentos autonómicos.
- **Poder Ejecutivo.** El Gobierno, los ministerios y los órganos de gobierno de las comunidades autónomas.
- **Órganos administrativos de rango inferior.** Diputaciones, municipios, etc.
- **Colectividades de personas.**

Fuentes formales del derecho

Las fuentes formales del derecho responderían a la pregunta de: ¿cómo se manifiestan las normas que dan forma al derecho? Las normas jurídicas se manifiestan de diversas formas.

- **La ley.** Entendida en el sentido amplio; es decir, el conjunto de normas jurídicas escritas que aparecen publicadas en los boletines oficiales (del Estado, de las comunidades autónomas, provinciales, etc.) y que pueden ser **leyes en sentido estricto** (como la Constitución o las leyes orgánicas), **normas con rango de ley** (como los reales decretos legislativos) y **reglamentos** (órdenes ministeriales, bandos, ordenanzas, etc.).
- **La costumbre.** Se entiende por costumbre la forma de actuar de un determinado colectivo en todas aquellas cuestiones que no están reguladas por normas escritas.
- **Principios generales del derecho.** Reglas que se aplican cuando no existe ley o costumbre que pueda aplicarse.

Este mismo orden (ley, costumbre y principios generales del derecho) es el que debe seguirse a la hora de aplicarlas.

Ejemplo 1.1

La distribución de los poderes del Estado se ha dividido en tres grupos que funcionan de forma autónoma. Son el poder legislativo, el ejecutivo y el judicial, pero no debemos olvidar que en un estado democrático el poder esencial reside en el pueblo. Así, se tendría que hablar de un cuarto poder que sería el poder social, que corresponde a, en este caso, trabajadores y sus representantes y a empresarios y sus representantes.

Las normas como fuente de derecho formal se clasifican por categorías, denominadas **rangos**, de forma que las normas de rango superior establecen criterios que las de rango inferior deben respetar y especificar, pero nunca contradecir. Es lo que se conoce como **principio de jerarquía normativa**, que indica también que una norma solo puede ser derogada por otra de igual rango o de carácter superior.

3.2 Fuentes del derecho laboral

Las fuentes del derecho laboral, cuya jerarquía se ve en la figura 1.3, pueden agruparse en dos grandes categorías.

Fuentes internas

Son todas aquellas que se originan dentro del territorio nacional por parte de los poderes que están capacitados para dictarlas.

Constitución española

Se conoce como la «norma de las normas», ya que establece todos los principios de derecho y libertades fundamentales; es decir, establece aquello que otras normas han tenido que ir desarrollando posteriormente. Respecto a los derechos laborales, la Constitución recoge varios artículos: 14, 28, 35, 37, 40.2, 41 y 129.2.

Leyes en sentido estricto

En este apartado, podemos diferenciar entre:

- **Leyes orgánicas.** Regulan los derechos fundamentales y las libertades públicas establecidas en la Constitución. En este grupo están: la Ley Orgánica de Libertad Sindical y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Leyes ordinarias.** Regulan casos concretos sobre alguna materia que no se rigen por las leyes orgánicas. Por ejemplo: la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social.

Normas con rango de ley

Nos referimos aquí a los reales decretos, que pueden ser:

- **Real decreto-ley.** Creados por el Poder Ejecutivo, regulan hechos de extraordinaria y urgente necesidad. Por ejemplo, el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.
- **Real decreto legislativo.** Creados por el Poder Ejecutivo por instrucción del Parlamento, regulan hechos que no han sido regulados en las leyes. Por ejemplo, el Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Ejemplo 1.2

Imaginemos un caso en el que dos vecinos se encuentran ante un conflicto debido a que, al urbanizar unos terrenos rurales, se produjo el descuido de no conservar el paso que existía y que permitía el acceso de toda la comunidad a la nueva zona residencial. Los dos vecinos se encuentran ante el dilema de quién es el que debe ceder parte de su terreno a este paso. Esta situación se encuentra regulada por la ley pero, para el ejemplo que nos ocupa, imaginemos que no existiera una norma escrita. Al no existir ley que especifique el caso, se acudiría a la costumbre, debiendo ceder el paso aquel que ocupe la zona de terreno que, tradicionalmente, se ha usado por los habitantes de la localidad como camino regular de tránsito.

Vayamos más allá, imaginemos que durante muchos años no se ha utilizado y nadie recuerda por donde se realizaba el paso. En este caso se debería acudir a los principios generales del derecho y, de acuerdo con el principio de protección, equidad y ética, seguramente se dictaminaría que los dos cederían parte del terreno, a partes iguales.



Figura 1.3

Reglamentos

Es una norma jurídica de carácter general dictada por el Poder Ejecutivo. Su rango en el orden jerárquico es inmediatamente inferior a la ley, y generalmente la desarrolla. Por ejemplo, el Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo.

Convenios colectivos

Proceden del acuerdo entre la empresa y sus representantes y los representantes de los trabajadores. Se consideran normas porque son la máxima expresión del acuerdo de las partes que intervienen en una relación laboral y, además, por el hecho de que han de respetar las normas de rango superior.

Contrato de trabajo

Es el acuerdo entre empresario y trabajador y debe cumplir lo establecido en el convenio colectivo. Se considera fuente debido a que es la negociación individual de la relación laboral que ha de respetar todas las normas pero puede mejorar las condiciones.

Costumbre laboral

Cuando no existe ninguna de las anteriores normas que regule un hecho concreto, se deberá acoger a lo que tradicionalmente se realizaba en las empresas de la misma actividad de la localidad.

Fuentes externas

Son todas aquellas que han sido creadas por distintas asociaciones internacionales con el objetivo de definir unas condiciones laborales comunes a los trabajadores de todo el mundo. Con ellas se consigue la internacionalización del derecho laboral, una situación que acaba favoreciendo tanto a los Estados, como a los empresarios y los trabajadores. Una de estas organizaciones es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada por el Tratado de Versalles, tras la Primera Guerra Mundial, con el fin de mejorar las condiciones laborales a nivel internacional mediante la elaboración de una serie de normas denominadas **convenios**.

La forma de representación de cada estado en la OIT es tripartita: representantes del gobierno, representantes de los trabajadores y representantes de los empresarios. España, como país miembro de la OIT y de la Unión Europea, recoge en su ordenamiento jurídico las distintas normas laborales dictadas por estos organismos internacionales.

Ejemplo 1.3

Como ejemplos de convenios de la OIT en vigor en nuestro país podemos citar los siguientes:

- Convenio n.º 87, correspondiente a la libertad sindical.
- Convenio n.º 95, correspondiente a la protección de la maternidad de la mujer trabajadora.
- Convenio n.º 132, correspondiente a las vacaciones retribuidas.

Existiendo muchos más, con estos ejemplos queda reflejada la forma de regular que existe.

Reglamentos comunitarios

Son las leyes comunitarias elaboradas por el Parlamento Europeo. Son directamente aplicables por los Estados miembros desde que se publican en el DOCE (Diario Oficial de las Comunidades Europeas).

Directivas comunitarias

Las elabora el Parlamento Europeo y son obligatorias en lo que respecta a los resultados que se deben alcanzar. Dan libertad de adopción en forma y medios para conseguir el fin propuesto dentro del plazo determinado.

Convenios de la OIT

Este tipo de convenios, una vez que han sido ratificados y publicados en el BOE, se integran como parte del ordenamiento jurídico.

Tratados o convenios internacionales

Este tipo de tratados pueden ser bilaterales (firmados entre dos países) o multilaterales (firmados entre varios países). Son acuerdos cuya finalidad principal es proteger laboralmente a los trabajadores emigrantes.

3.3 Aplicación del derecho laboral

Muchas personas piensan que los textos legales pueden interpretarse de varias formas. Nada más lejos de la realidad; el Código Civil recoge en su artículo 3 la forma en que tienen que ser interpretadas las normas.

«Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos y la realidad social del tiempo en que deben ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas».

Como puedes comprobar tras la lectura de ese artículo, la única forma de interpretarlas es con el significado exacto de las palabras que las redactan.

Pero existe otro problema: el de aplicación. Como existen en nuestro ordenamiento jurídico una gran cantidad de normas, surgen conflictos a la hora de escoger qué norma se ha de aplicar a un caso concreto. Pues bien, la solución pasa por el seguimiento de lo que se conoce como **principios de aplicación e interpretación de la normativa laboral**.

- **Principio de norma mínima.** Cualquier norma de jerarquía superior establece las bases o contenidos mínimos que se han de tener presentes ante una situación. Reglamentan de forma genérica con el establecimiento del mínimo necesario que debe ser respetado por las normas de carácter inferior. Estas pueden desarrollar o mejorar los contenidos, pero nunca contradecirlos.
- **Principio *in dubio pro operario*.** Ante la posibilidad de que la norma aplicable a la situación en la que nos encontremos tenga diferentes sentidos y permita diferentes interpretaciones, se deberá aplicar la que favorezca al trabajador; es decir, la más favorable o beneficiosa para sus intereses.
- **Principio de norma más favorable.** En el caso de que a una situación se le pudiera aplicar más de una norma, se tomará aquella que, en conjunto, sea más favorable para el trabajador, teniendo en cuenta, en el caso de conceptos cuantificables, el período de un año. En casos como el salario, que es cuantificable, se tendría en cuenta el de todo un año.
- **Principio de condición más beneficiosa.** Cuando aparezca una norma laboral con unas condiciones peores que las que se encontraban pactadas en el contrato de trabajo, se mantendrán las mejores condiciones que se establecieron anteriormente.
- **Principio de irrenunciabilidad de derechos.** El trabajador, aunque lo especifique de forma explícita, no puede renunciar a los derechos que le son propios.

3.4 La jurisdicción social

Todos tenemos derecho a que se nos aplique la ley de igual modo y que se protejan nuestros intereses mediante la reglamentación de las normas y su correcta aplicación. La Constitución garantiza el derecho a la «tutela judicial efectiva», recogida en el artículo 24.

«Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión».

Para garantizar el derecho existe la denominada **jurisdicción social**, que no es otra que la distribución de los tribunales y sus competencias en materia laboral. El orden jurisdiccional social resuelve las siguientes materias:

- **Reclamaciones de los trabajadores frente a los empresarios.** Con motivo del contrato de trabajo (jornada, traslados, despidos, etc.).
- **Reclamaciones efectuadas frente a la Seguridad Social o el Estado.** Jubilación, incapacidades, pensiones de viudedad u orfandad, etc.
- **Reclamaciones al Fondo de Garantía Salarial.**
- **Reclamaciones en materia de tutelaje.** Tutela de derechos de libertad sindical y huelga, conflictos colectivos, convenios colectivos, prevención de riesgos laborales, entre otras materias.

La organización y competencias de los tribunales de lo social es la siguiente:

- **Juzgados de lo social.** Tienen competencia provincial. Su función es la de conocer en primera instancia los conflictos individuales laborales, los conflictos individuales que afectan a la Seguridad Social, los conflictos colectivos y los sindicales, siempre, como se ha citado, que no sobrepasen el ámbito de la provincia.
- **Salas de lo social de los tribunales superiores de justicia de las comunidades autónomas.** Tienen competencia en el ámbito correspondiente a la zona territorial de las comunidades autónomas. Se encargan de los recursos de súplica que se interponen contra las sentencias dictadas por los juzgados de lo social y de los conflictos colectivos y sindicales cuyo ámbito supere a la provincia.

- **Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.** Tiene competencia en el ámbito territorial correspondiente a todo el Estado. Su sede se encuentra en Madrid. Se encarga de los conflictos colectivos y sindicales cuando estos exceden del ámbito de la comunidad autónoma.
- **Sala de lo Social del Tribunal Supremo.** Tiene jurisdicción en todo el territorio español. Se encuentra ubicada en Madrid. Se encarga de los recursos de casación contra las sentencias emitidas por las salas de lo social de los tribunales superiores de justicia y la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. También se encarga de solucionar conflictos que se den por existir sentencias contrarias en casos análogos. Para estos casos existe el llamado **recurso de casación para la unificación de la doctrina**, mediante el que se declara cuál es la doctrina correcta entre las distintas que hayan declarado los tribunales superiores de justicia.

3.5 La Administración laboral

Tiene la función de controlar la aplicación del derecho del trabajo. Está formada por dos organismos, que responden a los dos niveles de competencias en nuestro estado.

Ministerio de Trabajo y Economía Social

Es el departamento ministerial con competencias en materia de empleo, economía social y responsabilidad social de las empresas. Cuenta con distintos organismos que se encargan de gestionar las políticas de empleo.

Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social

Este organismo tiene personalidad jurídica pública diferenciada, patrimonio y tesorería propios, así como autonomía de gestión y plena capacidad jurídica. Dentro de su esfera de competencias, le corresponden las potestades administrativas precisas para el cumplimiento de los fines que le encomienda la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos previstos en estos estatutos y en el resto de la normativa de aplicación, salvo la potestad expropiatoria.

- **Asesoría.** A trabajadores y empresarios de los derechos y las obligaciones que les corresponden.
- **Mediación.** En los conflictos colectivos de trabajo.
- **Inicio de procedimientos de oficio.** Puede iniciar procedimientos ante la jurisdicción social.

- **Adopción de medidas de seguridad e higiene.** Puede controlar e imponer las carencias de medidas en los lugares de trabajo.
- **Emisión de informes.** Puede realizarlos en aquellos casos de clasificación profesional, expedientes de regulación de empleo, procedimientos en accidentes de trabajo, etc.
- **Investigar infracciones.** Puede investigar las infracciones que se hayan cometido en materia laboral, de seguridad e higiene en los centros y lugares de trabajo, casos de ocupación y prestaciones por desempleo, emigración y trabajo de extranjeros.
- **Proponer sanciones.** Tiene capacidad para proponer sanciones a la autoridad laboral para que esta realice las acciones oportunas.

Todas estas acciones las puede emprender a instancia propia, por una orden superior, por acuerdo judicial, por denuncia pública, por petición de las entidades gestoras de la Seguridad Social, por petición de los empresarios o por petición de los trabajadores.

Instituto Nacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene la misión de promocionar y apoyar la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, dando así cumplimiento a las funciones que le encomienda la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

Es un organismo autónomo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social. El SEPE, junto con los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, forman el Sistema Nacional de Empleo. Este sistema asume, desde el año 2003, las funciones del extinto Instituto Nacional de Empleo (INEM). Desde esta estructura estatal se promueven, diseñan y desarrollan medidas y acciones para el empleo ajustadas a las diferentes realidades territoriales.

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)

Organismo autónomo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, que garantiza a los trabajadores la percepción de salarios, así como las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, pendientes de pago a causa de insolvencia o procedimiento concursal del empresario.

Consejerías de empleo o trabajo de las comunidades autónomas

Se encargan de gestionar las competencias que, en materia laboral, les han sido transferidas. Cuentan también, como el propio Ministerio, con organismos propios que se encargan de desarrollar esas políticas.

4. ESTRATEGIA LABORAL EUROPEA

En materia laboral, estos son algunos de los grandes hitos de la Unión Europea:

- **Libre circulación de trabajadores en su territorio.** Fue el primer derecho establecido por la Unión Europea, aprobado en 1992. Permitía la libre circulación de trabajadores por cuenta ajena, la libre prestación de servicios por cuenta propia y la libertad de establecimiento de trabajadores por cuenta propia y empresas.
- **Estrategia Europea de Empleo (EEE).** La cumbre extraordinaria de Luxemburgo sobre el empleo, celebrada en 1997, supuso la puesta en marcha de esta estrategia, conocida también como **proceso de Luxemburgo**. En esta cumbre se creó el marco en el que se encuadra el ciclo anual de coordinación y supervisión de las políticas nacionales de empleo. La EEE se articuló en torno a directrices de empleo, planes nacionales de acción (PNA), un informe conjunto sobre el empleo y recomendaciones. Con esta EEE, los Estados miembros y la propia Unión Europea se comprometieron a alcanzar un índice de empleo elevado como uno de los principales objetivos de la Unión. En 1997, el empleo figuró, por primera vez, en pie de igualdad con las prioridades macroeconómicas de crecimiento y estabilidad.
- **Economía basada en el conocimiento.** El Consejo Europeo celebrado en Lisboa en el año 2000 fijó como nuevo objetivo estratégico convertir a la Unión Europea en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, con el pleno empleo como objetivo global de la política de empleo y social, estableciendo una serie de metas concretas que debían lograrse para 2010. Con la crisis económica se fueron al traste muchos de estos objetivos.
- **Estrategia Europea 2020.** En materia laboral, actualmente y desde el año 2010, los países de la UE trabajan en esta estrategia, que busca, entre otros objetivos, la inclusión social y la lucha contra la pobreza y la mejora de la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación.

ESQUEMA RESUMEN: INTRODUCCIÓN AL DERECHO LABORAL

CONCEPTO DE TRABAJO

- EDAD ANTIGUA
 - CONSIDERACIÓN PEYORATIVA
 - ACTIVIDAD PARA SUBSISTENCIA
 - ACTIVIDAD EMINENTEMENTE RURAL
- EDAD MODERNA
 - INICIO DE LA INDUSTRIALIZACIÓN
 - ÉXODO DEL CAMPO A LA CIUDAD
 - CONCEPTO DE TRABAJO RETRIBUIDO
- SIGLO XIX
 - SATURACIÓN DEL MERCADO LABORAL
 - FENÓMENO DE LA DESOCUPACIÓN
 - PRECARIEDAD DE LAS CONDICIONES
- SIGLO XX
 - TRABAJO = BIENESTAR
 - CENTRO DE LA VIDA INDIVIDUAL Y SOCIAL
 - ELEMENTO ORGANIZATIVO INDIVIDUAL
- SIGLO XXI
 - APARECE EL CONCEPTO DE CONCILIACIÓN
 - EL TRABAJO COMO GENERADOR DE ESTRÉS
 - FALTA DE COMPATIBILIDAD LABORAL E INDIVIDUAL

EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

- REVOLUCIÓN INDUSTRIAL
 - CONFLICTOS COLECTIVOS
 - PRIMER SINDICALISMO
 - PRIMERAS NORMATIVAS ESTATALES
- LEY BENOT
 - PROTECCIÓN AL MENOR
 - EDAD MÍNIMA DE TRABAJO: 10 AÑOS
 - REDUCE LA JORNADA A 15 HORAS
- DICTADURA DE PRIMO DE RIVERA
 - CÓDIGO DEL TRABAJO
 - REGULA EL CONTRATO DE TRABAJO
 - REGULA EL APRENDIZAJE
 - REGULA LOS ACCIDENTES LABORALES
 - TRIBUNALES INDUSTRIALES
- SEGUNDA REPÚBLICA
 - DERECHO A LA ASOCIACIÓN SINDICAL
 - LEY DEL CONTRATO DE TRABAJO
- DICTADURA DE FRANCO
 - LEY DE UNIDAD SINDICAL
 - DESPENALIZACIÓN DE LA HUELGA
 - RECONOCE EL CONFLICTO COLECTIVO
- TRANSICIÓN
 - LEY DE RELACIONES DE TRABAJO
 - REGULA LA HUELGA
 - REGULA EL CONFLICTO COLECTIVO
 - DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS
 - LIBERTAD SINDICAL

ESQUEMA RESUMEN: INTRODUCCIÓN AL DERECHO LABORAL

FUENTES GENERALES DEL DERECHO

- MATERIALES
 - PODER LEGISLATIVO
 - PODER EJECUTIVO
 - ÓRGANOS ADMINISTRATIVOS DE RANGO INFERIOR
 - COLECTIVIDADES DE PERSONAS
- FORMALES
 - LEY
 - COSTUMBRE
 - PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

FUENTES DEL DERECHO LABORAL

- INTERNAS
 - CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA
 - LEYES EN SENTIDO ESTRICTO
 - NORMAS CON RANGO DE LEY
 - REGLAMENTOS
 - CONVENIOS COLECTIVOS
 - CONTRATO DE TRABAJO
 - COSTUMBRE LABORAL
- EXTERNAS
 - REGLAMENTOS COMUNITARIOS
 - DIRECTIVAS COMUNITARIAS
 - CONVENIOS DE LA OIT
 - TRATADOS O CONVENIOS INTERNACIONALES

PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS

- NORMA MÍNIMA
- *IN DUBIO PRO OPERARIO*
- NORMA MÁS FAVORABLE
- CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA
- IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

DISTRIBUCIÓN DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

- JUZGADOS DE LO SOCIAL
- SALA DE LO SOCIAL DE LOS TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA DE LAS CC.AA.
- SALA DE LO SOCIAL DE LA AUDIENCIA NACIONAL
- SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO

ADMINISTRACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO

- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
 - INSPECCIÓN DE TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
 - INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
 - SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE)
 - FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)
- CONSEJERÍAS DE EMPLEO O TRABAJO DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

ESTRATEGIA LABORAL EUROPEA

- LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES EN SU TERRITORIO
- ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO (EEE)
- ECONOMÍA BASADA EN EL CONOCIMIENTO
- ESTRATEGIA EUROPEA 2020

EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN

Responde a las siguientes preguntas tipo test marcando la opción correcta.

- 1.1** ¿Cuál de estos tres órdenes jerárquicos en materia laboral es el correcto?
- a) Leyes orgánicas, normas de la OIT, reglamentos.
 - b) Constitución, normas de la OIT, leyes orgánicas.
 - c) Costumbre, contrato de trabajo, leyes orgánicas.
- 1.2** Las normas que en materia laboral elabora la OIT se conocen con el nombre de:
- a) Convenios.
 - b) Tratados.
 - c) Leyes.
- 1.3** ¿Cuál de estos organismos no depende del Ministerio de Trabajo y Economía Social?
- a) Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.
 - b) Secretaría de Asuntos Económicos.
 - c) Fondo de Garantía Salarial.

Responde a las siguientes cuestiones.

- 1.4** ¿En qué momento surge la necesidad de que exista el derecho del trabajo? Razona la respuesta.
- 1.5** Explica las diferencias entre un real decreto-ley y un real decreto legislativo.
- 1.6** Han despedido a Juana por faltas reiteradas en su puesto de trabajo. Ella alega que es una excusa incierta de la empresa. Interpone una demanda y fallan en su contra, por lo que decide interponer un recurso. ¿Ante qué tribunal puede demandar? ¿Puede recurrir el fallo de la sentencia y ante qué instancia puede hacerlo en caso afirmativo?
- 1.7** Miguel ha firmado un contrato en el que se mejoraba el convenio colectivo, disfrutando de cinco días por asuntos propios, además de las vacaciones. Al finalizar el convenio colectivo se negocia un nuevo contrato en el que quedan erradicados los días por asuntos propios. ¿Ha perdido Miguel los días que negoció en la firma del contrato? Razona la respuesta.
- 1.8** Una empresa cierra por quiebra y sus trabajadores no han cobrado los últimos tres salarios. ¿Qué pueden hacer? Busca información sobre el Fogasa y responde.

Cuando acabes estos ejercicios, realiza el caso práctico que encontrarás en la página 116. Al final del libro tienes las soluciones a estos ejercicios y, también, al caso práctico. Si has cometido errores, repasa de nuevo el capítulo antes de seguir con el estudio.

Esquema de contenido

1. INTRODUCCIÓN

2. RELACIONES LABORALES

2.1 La relación laboral

2.2 Tipos de relación laboral

3. EL CONTRATO DE TRABAJO

3.1 Definición

3.2 Elementos del contrato de trabajo

3.3 Sujetos del contrato de trabajo

3.4 Limitaciones para contratar y trabajar

3.5 Derechos y obligaciones del empresario

3.6 Derechos y obligaciones del trabajador

3.7 Forma del contrato de trabajo

3.8 Contenido mínimo del contrato de trabajo

3.9 El período de prueba

3.10 La nulidad

4. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

4.1 Contrato indefinido

4.2 Contrato temporal

4.3 Contrato para la formación y el aprendizaje

4.4 Contrato en prácticas

5. CONTRATACIÓN TELEMÁTICA

6. NUEVOS ENTORNOS LABORALES

6.1 La subcontratación

6.2 El teletrabajo

7. CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

ESQUEMA RESUMEN

EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

Cuando finalices el curso, tendrás una titulación que te permitirá acceder a un puesto de trabajo con una cualificación profesional. Se presenta ante ti un nuevo horizonte en el mercado laboral, una experiencia que te ofrecerá nuevas perspectivas.

El contrato de trabajo establece en qué condiciones se desarrollará la prestación de esos servicios e, igualmente, genera una serie de obligaciones y derechos para las partes que lo firman. Es importante que conozcas todos esos derechos y deberes para que, en todo momento, puedas actuar de la forma que mejor se adecúe a tus intereses. La mejor manera de defenderlos consiste en estar preparado ante el documento que vas a firmar.

Este capítulo te abre la puerta al conocimiento de los requisitos que deben cumplir el empresario y el trabajador, la duración del contrato y los condicionantes legales de los modelos de contrato más utilizados. Piensa en la importancia de este documento; la aceptación de un modelo y unas condiciones perdurará a lo largo de toda la relación laboral que exista con la entidad que te está contratando. Debes poder elegir de forma consciente e informada las condiciones que te ofrecen y evitar situaciones desagradables generadas por la desinformación.

2. RELACIONES LABORALES

2.1 La relación laboral

En el capítulo anterior se ha tratado el origen, la situación actual y el contenido del derecho laboral. Ahora comenzamos a tratar la relación laboral en sí misma. La norma

que la regula es el **Estatuto de los Trabajadores**; más concretamente, 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.

En el artículo 1.1 establece a quién es aplicable su contenido.

«Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario».

La definición de la relación laboral se obtiene del contenido de este artículo. Se deduce que la protección y la regulación de las relaciones laborales corresponde a este texto, siempre y cuando hablemos de individuos que trabajen para una entidad o persona de forma dependiente y que presten ese servicio a cambio de una remuneración económica.

«El derecho del trabajo y más concretamente el Estatuto de los Trabajadores regula las actividades realizadas de forma que exista un trabajo personal, voluntario, por cuenta ajena y retribuido bajo la organización y dirección de un empresario».

De la definición anterior podemos deducir rápidamente cuáles son los elementos que caracterizan una relación laboral y que puedes comprobar de una forma gráfica en la figura 2.1.



Figura 2.1



Figura 2.2

2.2 Tipos de relación laboral

Existen relaciones laborales que, pese a reunir las condiciones especificadas en el apartado anterior, no se encuentran reguladas por el Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, vamos a ver los tipos que existen y en qué condiciones se producen (figura 2.2).

Relaciones laborales regidas por el Estatuto de los Trabajadores

Se encuentran en esta clasificación todas las relaciones laborales que se producen en cumplimiento de los requisitos del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores y que no se encuentran tipificadas como especiales o excluidas.

Relaciones laborales especiales

Aquellas que, pese a reunir las cualidades especificadas, se regulan por normativas específicas pero que se les aplica la normativa general en aquellos hechos que su propia regulación no contemple.

Este tipo de relación laboral se encuentra dentro del derecho del trabajo pero tiene su propia normativa. Se consideran dentro de esta clasificación las siguientes:

- La del personal de alta dirección.
- La del servicio del hogar familiar.
- La de los penados en las instituciones penitenciarias.
- La de los deportistas profesionales.
- La de los artistas en espectáculos públicos.
- La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.
- La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.
- La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para cumplir su responsabilidad penal.
- La de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud.
- La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.
- Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.

Ejemplo 2.1

Una persona presta servicios en una organización de beneficencia como trabajador asalariado. Su relación laboral se encuentra dentro de las relaciones regidas por el Estatuto de los Trabajadores, ya que no realiza actividades de benevolencia, aunque sea en una entidad que tiene una actividad susceptible de estar en las relaciones excluidas. En el caso de que fuera voluntario, no cobraría por el servicio que presta y, entonces, sí que respetaría las condiciones, encontrándose su relación excluida por ser gratuita.

Relaciones laborales excluidas del Estatuto de los Trabajadores

Son todas aquellas a las que no se les aplica el ordenamiento del derecho del trabajo y que poseen su propia normativa, ya sea por carecer de alguna de las características expuestas o porque, teniéndolas, se rigen por normativas que no forman parte de este derecho.

- La relación de servicio de los **funcionarios públicos**, que se regirá por las correspondientes normas legales y reglamentarias, así como la del personal al servicio de las Administraciones públicas y demás entes, organismos y entidades del sector público, cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.
- Las **prestaciones personales obligatorias**.
- La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de **consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas** que revisan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.
- Los trabajos realizados a título de **amistad, benevolencia o buena vecindad**.
- Los **trabajos familiares**, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, los ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.
- La actividad de las personas que intervengan en **operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios**, siempre que queden personalmente obligados a res-

ponder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la actividad.

- En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de **relación distinta** de la que define el apartado 1.

3. EL CONTRATO DE TRABAJO

3.1 Definición

Seguramente has podido leer algún contrato de trabajo y comprobar que es un acuerdo por el que las partes que lo firman se comprometen a cumplir una serie de **obligaciones**, además de tener la protección por el disfrute de una serie de **derechos**.

Cualquier contrato genera una **contraprestación**; es decir, dar algo a cambio de recibir otra cosa. Además se definen las condiciones en las que se da y se debe recibir. En el contrato de trabajo se respetará lo anteriormente expuesto y, de forma concreta, definirá una relación de trabajo y las condiciones de desarrollo de la actividad. Una definición de contrato de trabajo podría ser la siguiente:

«Es el acuerdo al que llegan el trabajador y la empresa o empresario por el que el trabajador se compromete al desarrollo de actividades y prestación de servicio, a favor del empresario, y recibe a cambio una retribución».

Lo más importante para poder entender el alcance y compromiso del contrato de trabajo es que analicemos los aspectos que lo caracterizan; no solo para diferenciarlo del resto de tipos de contrato, sino también para entender mejor los conceptos que se irán trabajando a lo largo del capítulo.

Ejemplo 2.2

Una familia contrata a un electricista para sustituir la instalación de su hogar. Al finalizar el trabajo les presenta la factura y ellos le pagan el importe de su servicio. El hijo pequeño, que se encuentra estudiando un ciclo formativo, se pregunta si sus padres deberían haber realizado un contrato de trabajo al electricista, ya que prestó un servicio a cambio de un dinero. Busca en el libro de formación y orientación laboral la definición de contrato de trabajo y comprueba que: existía un acuerdo entre las partes, se ha prestado un servicio a cambio de una cantidad económica, pero que la prestación de servicios la realizó el electricista por cuenta propia y que sus padres no son empresarios. El objeto del servicio no les genera beneficios económicos por el comercio del resultado, con lo que deduce que no se trata de un contrato de trabajo.

3.2 Elementos del contrato de trabajo

Existen unos elementos que se deben respetar en el acuerdo entre las partes que quieren iniciar una relación laboral. Son los denominados «elementos esenciales del contrato de trabajo».

Consentimiento

Es la manifestación de la voluntad de las partes implicadas en el contrato que se celebre. La máxima expresión es la **firma** de las dos partes en el contrato, teniendo en cuenta que deben tener, legalmente, la capacidad de contratar.

Se considera que el consentimiento es nulo cuando se efectúa como resultado de violencia, intimidación, conseguido mediante engaño o fraude, o cuando se realiza con personas que no tienen capacidad de dar el consentimiento, como pueden ser personas menores de edad o con discapacidades mentales.

Objeto

Es el trabajo que se ha de llevar a cabo en ciertas condiciones, como por ejemplo que se realice de forma personal, voluntaria, dependiente y por cuenta ajena.

Para que el objeto sea válido debe ser lícito, posible y determinado (el trabajo debe realizarse personalmente, porque se quiere hacer, dependiente de la dirección de un empresario que orienta y, además, que sea legal estando dentro de las posibilidades reales de hacerlo y que sea definido).

Causa

Es la razón que lleva a las partes a realizar el contrato. La voluntad de prestar un servicio (el trabajador) y de entregar a cambio un salario (el empresario); es decir, intercambiar entre las partes un trabajo y su resultado a cambio de una cantidad económica.

3.3 Sujetos del contrato de trabajo

En un contrato intervienen siempre dos partes: el trabajador y el empresario. Ambas partes deben cumplir con una serie de requisitos legales, que ahora estudiaremos en detalle, que les otorgan la capacidad de poder celebrar un contrato que sea válido.

- **Trabajador.** Es la persona física que desarrollará el trabajo en cuestión.
- **Empresario.** Es la persona física, jurídica o comunidad de bienes que recibe los servicios que presta el trabajador y que, a cambio, le paga un salario.

3.4 Limitaciones para contratar y trabajar

La capacidad de las personas para trabajar o contratar viene delimitada por una serie de situaciones.

Edad

Puede firmar un contrato como trabajador cualquier persona mayor de edad. Las personas con 16 o 17 años necesitan la autorización de los padres o tutores legales o bien estar emancipadas. Las menores de 16 años no podrán trabajar a excepción de que lo hagan en espectáculos públicos, siempre que ese trabajo no perjudique su salud ni su formación, profesional y humana, y tengan la autorización de la autoridad laboral. En cuanto a los empresarios, tienen la capacidad de contratar libremente a personas mayores de 18 años, así como a mayores de 16 años emancipadas o que hayan obtenido, por parte de un juez, el beneficio de la mayoría de edad. Los menores no emancipados podrán contratar representados por sus padres o sus tutores legales.

Titulación

En el ejercicio de ciertas profesiones (médicos, arquitectos, etc.), para firmar un contrato como trabajador se requiere estar en posesión de la correspondiente titulación.

Ejemplo 2.3

Un empresario contrata a un trabajador menor de edad sin autorización de sus padres, aunque dispone de la edad mínima para ser contratado. En este caso el contrato sería nulo, ya que un menor no puede ser contratado sin la autorización de sus padres o tutores legales al no tener capacidad para obrar.

Incapacidad

Una persona no podrá firmar un contrato como trabajador cuando por una sentencia judicial se indique la imposibilidad de trabajar. El empresario incapacitado, para poder contratar a algún trabajador, deberá estar asistido por su representante legal, en función de lo que a tal efecto dictamine la sentencia judicial.

Nacionalidad

Los extranjeros comunitarios disfrutan del derecho de libre circulación, por lo que no podrán ser discriminados por su nacionalidad a la hora de optar a un contrato de trabajo en competencia con alguien de nacionalidad española. En cambio, los extranjeros no comunitarios necesitan, para poder firmar un contrato, contar con el correspondiente permiso de trabajo.

3.5 Derechos y obligaciones del empresario

El artículo 38 de la Constitución española consagra la libertad de empresa, y en ese mismo artículo se le reconocen al empresario una serie de derechos o poderes (el de dirección, el de modificación o variación y el disciplinario). Pero en la carta magna también se le obliga a cumplir con una serie de deberes.

Derechos

- **El poder de dirección.** Es la facultad que se le reconoce al empresario o a la persona en la que este delegue para dictar órdenes sobre el modo, el tiempo y el lugar de ejecución del trabajo, así como sobre su cantidad y calidad.
- **El poder de variación o modificación.** Es la facultad que tiene el empresario para variar, transformar la ejecución del trabajo con el fin de adaptar la prestación laboral a los cambios en la cualificación profesional del trabajador.
- **El poder disciplinario.** Es la facultad que se le otorga al empresario de sancionar al trabajador por el incumplimiento de sus deberes. Las infracciones de los trabajadores se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y, de forma específica, en el convenio colectivo al que se encuentra acogida la empresa. La tipificación de las faltas se basa en tres categorías, que son: leve, grave y muy

grave. El convenio también especifica las sanciones que corresponden, pudiendo llegar a ser tan grave como para que ocurra un despido disciplinario procedente.

Deberes

- **Deberes profesionales.** Igualdad de trato, de promoción profesional y respeto a la categoría profesional del trabajador.
- **Deberes morales o éticos.** Respeto a la intimidad y a la dignidad del trabajador.
- **Deberes físicos.** Adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo.
- **Deberes económicos.** Deber de pago del salario y de la cuota del trabajador a la Seguridad Social en los tiempos previstos por la Ley.

3.6 Derechos y obligaciones del trabajador

El trabajador, en el momento de la formalización del contrato, goza de una serie de derechos básicos y de otros derechos fruto de la relación laboral.

Derechos básicos

Dentro de los derechos y deberes básicos de los trabajadores, hay que diferenciar los siguientes:

- **Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.**
- **Derecho a la libre sindicación.** Hace referencia a la posibilidad del trabajador de fundar sindicatos, de afiliarse a ellos y al derecho de los propios sindicatos a fundar confederaciones y organizaciones sindicales internacionales y el derecho a afiliarse a ellas.
- **Derecho a la negociación colectiva.** Para los representantes sindicales escogidos por los trabajadores y los empresarios. La principal conclusión de esta negociación es la firma de convenios colectivos, normas que, como sabes, son de primera magnitud en la relación laboral.
- **Derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo.** En defensa de los intereses colectivos de los trabajadores y empresarios.

- **Derecho a la huelga.** Medida de presión de los trabajadores en defensa de sus intereses.
- **Derecho de reunión.** Es un derecho que se ejerce dentro de la empresa o centro de trabajo y se manifiesta en las asambleas de trabajadores y en las de los miembros de secciones sindicales.
- **Derecho de información, consulta y participación en la empresa.** Por este derecho, los trabajadores deben recibir información, ser consultados y participar en la empresa a través de sus órganos de representación.

Derechos fruto de la relación laboral

La firma de un contrato de trabajo supone inmediatamente la adquisición de unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empresario. Son los siguientes:

- **Derecho a la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo.** Este derecho supone la obligación por parte del empresario de proporcionar al trabajador un trabajo de modo real y adecuado.
- **Derecho a la promoción y formación en el trabajo.** La facultad de acceder a un trabajo más cualificado, mejor remunerado o de mejores expectativas en función de la experiencia y del mérito profesional adquirido por el trabajador, y el derecho a obtener permisos para asistir a cursos de formación y perfeccionamiento.
- **Derecho a no ser discriminados directa o indirectamente** por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.
- **Derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo.** En este caso hace referencia a las políticas de prevención de riesgos laborales; las medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. En caso de riesgo grave e inminente para su vida o su salud, el trabajador tiene el derecho a interrumpir su actividad laboral e, incluso, la actividad empresarial en determinadas circunstancias.

- **Derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.** El trabajador no debe ser objeto de trato vejatorio bajo ninguna circunstancia.
- **Derecho a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.** Se conoce también como el derecho al salario, que deberá abonarse en la fecha y el lugar convenidos.
- **Derecho al ejercicio individual de acciones derivadas de su contrato de trabajo.** En otras palabras, derecho a acudir a los tribunales en defensa de sus derechos e intereses.
- **Todos los otros derechos que se deriven del contrato firmado.**

Deberes fruto de la relación laboral

Las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derechos de su empresario.

- **Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones directivas.** Es el deber de obediencia del trabajador que queda sometido al poder disciplinario del empresario en el caso de incumplimientos de aquel y siempre que las órdenes o instrucciones no sean abusivas o ilegítimas.
- **Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.** La empresa podrá comprobar las faltas al trabajo por motivos de salud, y el trabajador deberá permitir su revisión médica.
- **Contribuir a la mejora de la productividad.** En los convenios colectivos se establecen las condiciones de productividad que debe cumplir el trabajador.
- **No desarrollar actividades concurrentes con la empresa.** Con ello se pretende evitar que el trabajador actúe en perjuicio del empleador.
- **Cumplir las medidas de seguridad e higiene.** En este sentido, el trabajador deberá utilizar los medios de protección que la empresa le proporcione, además de respetar las medidas de seguridad e higiene impuestas por la dirección.
- **Cumplir los demás deberes que se recojan en el contrato de trabajo.**

3.7 Forma del contrato de trabajo

Se considera que es la presentación pública de la declaración de voluntad y compromiso mutuo. Según el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, existen dos tipos de forma en el contrato de trabajo:

- **De palabra.** Es la forma mediante la cual las partes formalizan el acuerdo oralmente. Debes tener presente que, aunque exista esta posibilidad en la forma, si una de las partes exige que el contrato se haga por escrito, se realizará así. La solicitud de formalización por escrito se puede efectuar en cualquier momento de la relación laboral, no siendo necesario que se formalice al inicio, exclusivamente. Solo pueden suscribirse de palabra dos tipos de contrato: el contrato indefinido ordinario y el contrato eventual por circunstancias de la producción cuya duración sea igual o inferior a cuatro semanas.
- **Por escrito.** Es la forma por la que el contrato se realiza mediante un medio físico; en este caso, el papel impreso, que proporciona prueba de su existencia y de las condiciones particulares que se han pactado. Es obligatorio que se realice por escrito cuando el modelo oficial así lo exija y cuando las disposiciones legales así lo establezcan.

3.8 Contenido mínimo del contrato de trabajo

El contenido mínimo que debe conocer el trabajador y que debe ser expresado en el contrato corresponde a las siguientes informaciones:

- **Identidad de las partes.** Se tiene que hacer constar en el contrato o informar al trabajador de los datos completos de las partes que lo realizan.
- **Fecha de inicio de la relación laboral.** Se debe hacer constar o informar de la fecha concreta, con día, mes y año, de inicio de la prestación de servicios; así como, en caso de que la relación sea de carácter temporal, de la duración prevista.
- **Domicilio social de la empresa.** Se tiene que identificar dónde se encuentra ubicada la empresa; en caso necesario, se debe hacer constar el domicilio del empresario y el centro de trabajo donde realiza sus actividades regularmente el trabajador. En el caso de que el trabajador preste servicios en diferentes centros

de trabajo, en centros de trabajo móvil o itinerante, se debe expresar la circunstancia.

- **Categoría o grupo profesional.** Se debe especificar la correspondiente a la ocupación que va a ser desempeñada, sus características o descripción de forma resumida, para que permita conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo a realizar.
- **Cuantías salariales.** Se tiene que expresar el importe correspondiente al salario base inicial y los complementos salariales que se vayan a percibir por el trabajo; también se debe indicar el período de pago.
- **Duración y distribución de la jornada de trabajo.** Deben figurar las horas que se establecen de trabajo, así como el horario en el que se desempeñarán las actividades.
- **Vacaciones.** Se establecerá la duración de las vacaciones y la forma en que se distribuirán y atribuirán, en caso necesario.
- **Períodos de preaviso.** En caso necesario, se especificarán los plazos a respetar tanto del empresario como del trabajador en los supuestos de extinción del contrato.
- **Convenio colectivo.** Se deberá informar del que sea aplicable a la relación laboral que se suscribe, de forma que permita la correcta identificación.

3.9 El período de prueba

Es el tiempo concertado entre el trabajador y el empresario en el cual se verifica la capacidad del trabajador al puesto para el cual ha sido contratado y para que el trabajador verifique, a su vez, las condiciones del puesto y decida si se adecua a lo especificado y su conveniencia. Como puedes deducir, el período de prueba no es únicamente para evaluar al trabajador, también el trabajador evalúa a la empresa y decide si le conviene la relación laboral que ha suscrito.

En el caso de no estar de acuerdo con lo pactado, tanto el empresario como el trabajador pueden dar por finalizada la relación laboral unilateralmente sin preaviso y sin obligación o derecho a indemnizar. Las características fundamentales del período de prueba son:

- **Forma.** Tiene que constar explícitamente, por escrito, en el contrato de trabajo.

- **Duración.** Puede variar dependiendo del tipo de contrato, la duración de este o el convenio aplicable en cada caso. No obstante, el Estatuto de los Trabajadores marca un período máximo según el caso.

- Para técnicos titulados no podrá exceder de seis meses.
- Para el resto de trabajadores no podrá ser superior a dos meses.

También hay una serie de características particulares:

- En las empresas de menos de 25 trabajadores no puede ser superior a tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.
- Si se trata de un contrato temporal no superior a 6 meses, el período de prueba máximo no podrá ser superior a un mes (salvo que el convenio colectivo diga lo contrario).
- Si se trata de un contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, será como máximo de un año.

3.10 La nulidad

Supone la situación en la que el contrato sea calificado como sin efecto. Las causas especificadas en la normativa son las siguientes:

- **Por inexistencia o vicio de consentimiento.** Cuando no se da el consentimiento o en el caso que te especificamos en el apartado de los elementos esenciales del contrato de trabajo, cuando el consentimiento se daba bajo situaciones en las que se coaccionaba a la persona que debía darlo.
- **Por imposibilidad o ilicitud del objeto.** Otro de los casos mencionados, correspondiente al objeto del contrato de trabajo, se da cuando no es posible cumplir con el objeto o cuando se encuentra fuera de la ley.
- **Por inexistencia o ilicitud de la causa.** Cuando definimos la causa del contrato de trabajo, se dijo que era la razón que daba lugar a su suscripción, pues bien, en el caso de no existir causa o de que la causa sea ilegal, el contrato sería nulo.
- **Por infracción de las normas laborales.** Es evidente que el contrato de trabajo y su contenido no puede

contrariar la ley, por lo que, en caso de hacerlo, quedaría declarado en esta situación.

El hecho de que un contrato sea declarado nulo no implica la erradicación automática de la relación laboral, solo sucederá en el caso que corresponda. Así, debes tener en cuenta que existen dos modalidades de nulidad. Son las siguientes:

- **Nulidad parcial.** Corresponde a los casos en que una parte del contrato es nulo, pero el resto de su contenido y forma es válido. Para subsanarlo se sustituye la parte que causa nulidad por lo establecido en la normativa vigente o en el convenio colectivo aplicable a la relación laboral que nos ocupe.
- **Nulidad total.** Cuando el contrato queda invalidado totalmente. En el caso de producirse cuando ya se encontraba prestando servicios, como la nulidad se hace efectiva desde el momento en que es declarada, el trabajador puede exigir el importe correspondiente a la retribución por el trabajo que ya hubiera prestado.

4. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Desde el 1 de enero de 2014, los modelos de contratación en España han quedado reducidos a cuatro modalidades generales: contrato indefinido, contrato temporal, contrato para la formación y el aprendizaje y contrato en prácticas. De esta manera, el Gobierno español cumplía con las reiteradas exigencias que le llegaban desde organismos internacionales, quienes denunciaban la maraña jurídica en la que estaba envuelta la legislación laboral de nuestro país, donde existían hasta 43 modalidades de contratación. La realidad es que, en la actualidad, todos esos contratos más o menos se mantienen, pero quedan agrupados en alguna de esas cuatro grandes modalidades.

4.1 Contrato indefinido

Es el tipo de contrato que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios. Podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos. El contrato indefinido podrá ser oral o escrito.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente su duración temporal. El contenido del contrato

se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

Las figuras 2.3, 2.4 y 2.5 recogen, respectivamente, las principales características y las cláusulas específicas de los tipos de contrato indefinido ordinario, de personas con discapacidad y de personas desempleadas de larga duración. Además de estas tres, dentro de la modalidad de contrato indefinido aparecen otros tipos de contrato:

- De personas con discapacidad en centros especiales de empleo.
- De personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales.
- De trabajadores en situación de exclusión social.
- De trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica, víctima del terrorismo o víctima de trata de seres humanos.
- De trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción.
- De familiar de trabajador autónomo.
- De trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo.
- De servicio del hogar familiar.
- De trabajo en grupo.
- De alta dirección.
- De contratos formativos y temporales para el fomento del empleo con discapacidad en indefinido.
- De contratos en prácticas, de relevo, de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinido.
- De contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos discontinuos.

4.2 Contrato temporal

Tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre el empresario y el trabajador por un tiempo determinado. El contrato de trabajo temporal podrá celebrarse a jornada completa o parcial y se formaliza-

rá por escrito, si bien también podrá ser verbal cuando en la situación de eventual por circunstancias de la producción su duración sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley. Al igual que ocurre con el contrato indefinido, el contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de diez días siguientes a su concertación.

Las figuras 2.6 y 2.7 recogen, respectivamente, las principales características y las cláusulas específicas de los tipos de contrato temporal por obra o servicio determinado y eventual por circunstancias de la producción.

Además de estas dos, dentro de la modalidad de contrato temporal aparecen otros tipos de contrato:

- De interinidad.
- De interinidad para diversos colectivos.
- De trabajadores en situación de exclusión social.
- De trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica, víctima del terrorismo o víctima de trata de seres humanos.
- De duración determinada temporal para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción.
- De fomento de empleo para trabajadores en situación de exclusión social en empresas de inserción.
- De trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo.
- De situación de jubilación parcial.
- De relevo.
- De trabajos de interés social/fomento de empleo agrario.
- De servicio del hogar familiar.
- De personas con discapacidad.
- De personas con discapacidad en centros especiales de empleo.
- De realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica.

CONTRATO INDEFINIDO ORDINARIO	
Concepto	Contratar a trabajadores fijos, ya sea a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.
Requisitos	Ninguno especial, ni al trabajador ni a la empresa.
Forma	Oral o por escrito.
Otras características	Este contrato recoge una serie de incentivos a la contratación de colectivos vulnerables y en riesgo de exclusión social: trabajadores mayores de 52 años, personas desempleadas de larga duración, personas con discapacidad, etc.

Figura 2.3

CONTRATO INDEFINIDO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
Concepto	Contratar a trabajadores cuyo grado de discapacidad reconocido por el organismo competente sea igual o superior al 33% y estén inscritos en el Servicio Público de Empleo Estatal.
Requisitos	Podrán acogerse a los beneficios de contratar a estas personas las empresas que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial y las cooperativas de trabajo asociado que incorporen personas con discapacidad.
Incentivos	Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo (si es a tiempo parcial, dicha subvención se reducirá de manera proporcional). Diferentes bonificaciones en función del grado de discapacidad, la edad y el sexo de las personas contratadas.
Otras características	Las empresas deberán mantener la estabilidad laboral de estos trabajadores un tiempo mínimo de tres años. En caso de cese voluntario o despido procedente, el trabajador deberá ser sustituido por otro también con discapacidad. Si se incumplen estas obligaciones, la empresa deberá reintegrar la parte proporcional de la subvención recibida.

Figura 2.4

CONTRATO INDEFINIDO DE PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN	
Concepto	Contratar a personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 anteriores a la contratación. El contrato será por tiempo indefinido a tiempo completo o parcial.
Requisitos	La empresa deberá mantener en empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante, al menos, dos años desde su celebración.
Forma	Por escrito.
Incentivos	Bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año en el caso de la contratación de mujeres y de 1.300 euros/años en el caso de los hombres.

Figura 2.5

CONTRATO TEMPORAL POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO	
Concepto	Tiene por objeto obras y servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, a pesar de ser limitada en el tiempo, es de una duración incierta. Podrá concertarse a tiempo completo o parcial.
Forma	Deberá formalizarse por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto, la duración del contrato, así como el trabajo a desarrollar.
Extinción	Se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando finalice la obra o el servicio objeto del contrato. Si la duración del contrato es superior al año, la parte que formule la denuncia deberá notificarlo a la otra con una antelación mínima de 15 días.
Otras características	Este tipo de contrato se transforma en indefinido por falta de forma escrita, por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba, si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral y los contratos celebrados en fraude de ley.

Figura 2.6

CONTRATO TEMPORAL EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	
Concepto	Tiene por objeto atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. También podrá concertarse para una primera experiencia profesional, un primer empleo joven o para contratar a un menor de 30 años desempleado. Podrá concertarse a tiempo completo o parcial.
Duración	La duración máxima será de seis meses, dentro de un período de 12 meses. En el supuesto de primer empleo juvenil, tendrá una duración mínima de tres meses.
Forma	Deberá formalizarse por escrito cuando su duración sobrepase las cuatro semanas y en aquellos casos que se concierten a tiempo parcial. Deberá constar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.
Extinción	El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido.
Otras características	Los contratos de este tipo que se transformen en indefinidos podrán acogerse a las bonificaciones previstas en la ley.

Figura 2.7

- De acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación.
- De investigador predoctoral en formación.
- De penados en instituciones penitenciarias.
- De menores y jóvenes en centros de menores sometidos a medidas de internamiento.
- De trabajo en grupo.
- De alta dirección.
- De sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

4.3 Contrato para la formación y el aprendizaje

Esta modalidad contractual es un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral y la formación de las personas jóvenes, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

La actividad formativa inherente al contrato será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional, certificado de profesionalidad, certificación académica o acreditación parcial acumulable, y debe estar relacionada con la actividad laboral desarrollada en el puesto de trabajo.

El período de formación se desarrollará durante la vigencia del contrato. Las empresas podrán financiar el coste de la formación mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.

Los contratos para la formación y el aprendizaje pueden ser beneficiarios de incentivos a la contratación, dependiendo del tamaño de la plantilla de la empresa. El incentivo será una reducción del 100% en las cuotas a la Seguridad Social del trabajador contratado y del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social cuando la plantilla de la empresa sea menor de 250 personas o del 75% si es igual o mayor de 250 trabajadores.

Agotada su duración máxima, si se transforma en indefinido, las empresas tendrán derecho a una reducción en las cuotas de la Seguridad Social de 1.500 euros durante los tres primeros años en el caso de los hombres y de 1.800 euros en el caso de las mujeres.

Dentro de esta modalidad, existen diferentes tipos de contrato, que son los siguientes:

- De formación y aprendizaje ordinario.
- De formación y aprendizaje celebrado por empresas de trabajo temporal (ETT).
- De formación y aprendizaje en programas de empleo y formación.
- De formación y aprendizaje de personas con discapacidad.

4.4 Contrato en prácticas

El contrato de trabajo en prácticas tiene por objeto la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Este contrato podrá concertarse con quienes estén en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.

Los contratos en prácticas pueden ser beneficiarios de incentivos a la contratación. Así, por ejemplo, cuando el contrato se concierte con un menor de 35 años que tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, se tendrá derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante la vigencia del contrato.

La formalización de este tipo de contrato será por escrito. En el supuesto de trabajadores a distancia, en el contrato deberá hacerse constar el lugar en que se realice la prestación.

Dentro de esta modalidad de contrato en prácticas existen diferentes tipos de contrato:

- De prácticas ordinario.
- De prácticas celebrado por empresas de trabajo temporal (ETT).
- De prácticas para personas con discapacidad.

Puedes consultar las características de cada modalidad de contratación y los tipos de contrato de cada una de ellas consultando el archivo Tipos de contrato.pdf que podrás descargar del Campus online.

5. CONTRATACIÓN TELEMÁTICA

La página web del SEPE facilita la comunicación de la contratación online a través de la aplicación **Contrat@**. Esta aplicación permite a los empresarios comunicar el contenido de la contratación laboral a los servicios públicos de empleo desde su propio despacho.

A través de este servicio se pueden comunicar los datos de contratos, copias básicas, prórrogas, llamamientos de fijos discontinuos, etc., a través de las distintas opciones disponibles.

Ejemplo 2.4

Una empresa de 100 trabajadores dedicada a la fabricación de juguetes decide subcontratar aquellas tareas que son ajenas a la actividad principal. Así, contrata a empresas especializadas en transporte de mercancías, gestión de la prevención de riesgos, contabilidad y gestión de almacén. El resultado de la reorganización de las actividades que se realizaban por los trabajadores de la empresa es que los 30 trabajadores que ejercían las tareas que se han subcontratado ya no son necesarios. La empresa decide ampliar las líneas de producción reubicando a 10 de los trabajadores que ya no le eran necesarios y despide a los 20 restantes por no necesitar sus servicios.

6. NUEVOS ENTORNOS LABORALES

Los entornos laborales están sometidos a cambios constantes, algunos de los cuales tienen una gran incidencia sobre el mercado. En este sentido, en los últimos años hay dos que destacan por encima del resto: la subcontratación y el teletrabajo, fruto este último de la gran revolución protagonizada por las tecnologías de la información y la comunicación.

Como en los entornos laborales más consolidados, también en estos nuevos los trabajadores y los empresarios tienen una serie de derechos y obligaciones que cumplir.

6.1 La subcontratación

Actualmente es muy habitual realizar de forma externa tareas que forman parte de la actividad habitual de la empresa o de actividades complementarias necesarias para el correcto funcionamiento de toda la entidad. Podemos definir este fenómeno como:

«La forma de trabajo por la que una empresa renuncia a realizar determinadas actividades y contrata los servicios de otras empresas que lo realizan por ellas».

Este fenómeno es un síntoma explícito de la elevada especialización que demanda el mercado. Las empresas del nuevo siglo necesitan centrarse en actividades concretas para conseguir una alta competitividad en el mercado y una elevada calidad del producto o servicio producido.

El problema fundamental que genera este sistema de trabajo proviene de las denominadas **cadena de subcontratación**, elemento que puede llegar a poner en peligro los márgenes de beneficio (a mayor número de actividades externalizadas,

mayor número de empresas a las que pagar por sus servicios). Todo ello con el constante peligro de, en caso de necesitar recortar los gastos, generar déficits en la calidad de los servicios prestados e incluso en la gestión interna de la empresa. Otro factor que debes tener en cuenta es que a mayor número de empresas subcontratadas menor es la cantidad de actividades que desarrolla la propia empresa. El resultado, la necesaria reorganización y reducción del número de trabajadores que necesita la compañía.

La cada vez mayor implantación de este sistema de relación laboral ha obligado a adaptar la normativa, de tal manera que se garantice el cumplimiento de las obligaciones que las empresas tienen con los trabajadores. El artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores recoge algunas medidas de protección que pueden resumirse en las siguientes:

- Obligación de que los representantes de los trabajadores de la empresa principal conozcan la identidad de la empresa contratada o subcontratada, la actividad y el lugar donde se realizará y las medidas de coordinación en materia de prevención.
- La empresa contratada o subcontratada deberá informar a los representantes de sus trabajadores en los mismos términos que en el punto anterior.
- La empresa principal dispondrá de un libro de registro con la información de las empresas contratadas o subcontratadas que comparten el mismo centro de trabajo. Este se encontrará a disposición de los representantes de los trabajadores.
- Los trabajadores de las empresas contratadas o subcontratadas podrán realizar consultas a los representantes de la empresa principal en determinadas situaciones.
- Los representantes de la empresa principal y los de las contratadas o subcontratadas que compartan centro de trabajo podrán reunirse en tareas de coordinación.

Ejemplo 2.5

Rafael y su mujer trabajan todo el día, tienen dos hijos y constantemente se ven obligados a contratar canguros para cuidar de ellos. Él trabaja en una empresa de diseño y gestión de páginas web. La empresa le ofrece realizar su trabajo desde casa; para ello le pondrá en contacto directo con el cliente, de forma que pueda atenderlo personalmente sin que ninguno de los dos tenga que desplazarse. Las condiciones que pactan son las mismas que tenía con anterioridad, aunque la empresa le facilita el equipamiento informático necesario y una línea telefónica a cargo de la empresa. Rafael piensa que podrá dedicar más tiempo a sus hijos al no tener que desplazarse cada día al trabajo y permanecer durante su jornada en él, además de que se ahorrará el dinero que pagaban a la persona que cuidaba de ellos.

6.2 El teletrabajo

Es un nuevo método de realización del trabajo mediante el cual una parte importante del tiempo de la prestación laboral se realiza fuera del centro de trabajo. A veces, el trabajador solo se presenta en la empresa para realizar la entrega del resultado de su trabajo aunque, gracias a las tecnologías de la información, la información y los datos pueden transmitirse por vía electrónica mediante Internet, por lo que no es necesaria la presencia física en la entidad. Las características fundamentales son:

- Los empleados que teletrabajan acostumbran a hacerlo en su domicilio habitual, lo que les permite conciliar la vida familiar y laboral.
- Las empresas realizan cambios estructurales, al tener a una parte de su plantilla desplazada de los centros de trabajo de la entidad. No le es necesario mantener espacios dedicados al trabajo colectivo en la empresa. Permite la reducción de gastos en este concepto.
- Es necesario el conocimiento del uso de los sistemas de comunicación basados en las nuevas tecnologías como medio de contacto entre la empresa y el trabajador.
- Se hace necesaria la inversión, por parte de la empresa, en infraestructuras tecnológicas basadas en las TIC.
- Moderniza la estructura organizativa de la empresa y los servicios públicos.
- Permite el incremento de la autonomía del trabajador en la realización de las tareas.
- Facilita el acceso al mercado de trabajo a personas con discapacidad.

El Real Decreto-ley 3/2012 regula el trabajo a distancia. La forma de evitar que se desvirtúe el concepto de la relación laboral dependiente se basa en el cumplimiento de las siguientes premisas:

- Se debe mantener un equilibrio entre flexibilidad laboral y estabilidad o seguridad.
- Los derechos de los teletrabajadores deben ser idénticos a los de aquellos que desempeñan las tareas en el centro de trabajo.
- La transición de un puesto en el centro de trabajo a teletrabajo se debe hacer con el consentimiento del trabajador.

- La formación específica necesaria debe ser proporcionada por la empresa.
- Las herramientas y los equipamientos necesarios para realizar las tareas deben ser pactadas previamente entre empresa y trabajador.

Como en todas situaciones en las que se producen cambios de calado, existen detractores de este sistema de trabajo. Consideran que existe la posibilidad de que ocasione trastornos personales en el trabajador: el aislamiento personal, la dificultad de la promoción al no existir medios de evaluación visual y física del trabajador, etc.

7. CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

La gran dedicación que exige el mercado laboral, la necesidad de formación continua por los avances constantes y los desplazamientos al lugar de trabajo generan falta de tiempo para la familia y el ocio. Las Administraciones públicas intentan crear nuevas fórmulas que permitan potenciar los siguientes aspectos:

- Fomento de medidas para el cuidado de los hijos.
- Igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.
- Fomento de la participación equilibrada entre mujeres y hombres en las actividades profesionales y familiares.
- Mejora de las condiciones laborales de mujeres que hayan dado a luz o que se encuentren en períodos de lactancia.

Para el logro de estos objetivos, en España se han promulgado distintas normativas. Una de ellas fue la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Más recientemente se promulgó el **Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, que ya indica que las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento de la Ley Orgánica obtuvieron resultados discretos o insignificantes, lo que contraviene la propia finalidad de la citada ley orgánica. El Real Decreto-ley introduce importantes novedades que afectan a autónomos, empresas, trabajadores y empleados públicos. Entre ellos: la ampliación de los permisos por nacimiento y cuidado del menor, permisos por adopción guarda con fines de adopción y acogimiento, permisos de lactancia ampliados a los dos progenitores, etc.

ESQUEMA RESUMEN: RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN LABORAL

- PERSONAL
- VOLUNTARIA
- POR CUENTA AJENA
- DEPENDIENTE
- RETRIBUIDA

SUJETOS QUE INTERVIENEN EN EL CONTRATO DE TRABAJO

- TRABAJADOR
- EMPRESARIO

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

- BÁSICOS
 - TRABAJO Y A LA LIBRE ELECCIÓN DE PROFESIÓN U OFICIO
 - LIBRE SINDICACIÓN
 - NEGOCIACIÓN COLECTIVA
 - ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO
 - HUELGA
 - REUNIÓN
 - CONSULTA Y PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA
- FRUTO DE LA RELACIÓN LABORAL
 - OCUPACIÓN EFECTIVA DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO
 - PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
 - NO SER DISCRIMINADO
 - INTEGRIDAD FÍSICA Y A UNA ADECUADA POLÍTICA DE SEGURIDAD E HIGIENE
 - RESPETO DE SU INTIMIDAD Y A LA CONSIDERACIÓN DEBIDA A SU DIGNIDAD
 - PERCEPCIÓN PUNTUAL DE LA REMUNERACIÓN PACTADA
 - EJERCICIO INDIVIDUAL DE ACCIONES DERIVADAS DE SU CONTRATO DE TRABAJO
 - OTROS DERECHOS DERIVADOS DEL CONTRATO
- DEBERES
 - CUMPLIR LAS ÓRDENES E INSTRUCCIONES DEL EMPRESARIO
 - CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES CONCRETAS DE SU PUESTO
 - CONTRIBUIR A LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD
 - NO DESARROLLAR ACTIVIDADES CONCURRENTES CON LA EMPRESA
 - CUMPLIR LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE
 - CUMPLIR LOS DEMÁS DEBERES QUE SE RECOJAN EN EL CONTRATO DE TRABAJO

ESQUEMA RESUMEN: RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

- DERECHOS
 - PODER DE DIRECCIÓN
 - PODER DE VARIACIÓN O MODIFICACIÓN
 - PODER DISCIPLINARIO
- DEBERES
 - PROFESIONALES
 - MORALES O ÉTICOS
 - FÍSICOS
 - ECONÓMICOS

CONTENIDO MÍNIMO DEL CONTRATO DE TRABAJO

- IDENTIDAD DE LAS PARTES
- FECHA DE INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL
- DOMICILIO SOCIAL DE LA EMPRESA
- CATEGORÍA PROFESIONAL
- CUANTÍAS SALARIALES
- JORNADA DE TRABAJO
- VACACIONES
- PREAVISO
- CONVENIO COLECTIVO

CAUSAS DE NULIDAD DEL CONTRATO

- POR INEXISTENCIA O VICIO DE CONSENTIMIENTO
- POR IMPOSIBILIDAD O ILICITUD DEL OBJETO
- POR INEXISTENCIA O ILICITUD DE LA CAUSA
- POR INFRACCIÓN DE LAS NORMAS LABORALES

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

- INDEFINIDO
- TEMPORAL
- PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE
- EN PRÁCTICAS

NUEVOS ENTORNOS LABORALES

- SUBCONTRATACIÓN
- TELETRABAJO

EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN

Responde a las siguientes preguntas tipo test marcando la opción correcta.

2.1 ¿Cuál de estas características define a un contrato temporal?

- a) Podrá celebrarse a jornada completa o parcial y se formalizará siempre por escrito.
- b) Podrá celebrarse exclusivamente a jornada completa y se formalizará siempre de palabra.
- c) Podrá celebrarse a jornada completa o parcial y se formalizará por escrito o de palabra en determinadas circunstancias.

2.2 El derecho a la huelga que tienen los trabajadores es un derecho:

- a) Fruto de su relación laboral.
- b) Básico.
- c) Las dos respuestas anteriores son correctas.

2.3 La Administración permite la contratación telemática a través de:

- a) La página web de la Tesorería General de la Seguridad Social.
- b) La página web de Fogasa.
- c) La página web del SEPE.

Responde a las siguientes cuestiones.

2.4 Jaime acude a una entrevista de trabajo en la que le ofrecen un puesto de encargado de un equipo de instalaciones eléctricas en una empresa que se dedica a la electrificación de alta tensión. Le ofrecen 1.800,00 euros de salario, una jornada de 8 horas diarias, fines de semana festivos y 30 días de vacaciones al año. Si acepta, ¿se encuentra ante una relación laboral? En caso afirmativo, argumenta la respuesta indicando las características que respeta y de qué tipo es.

2.5 En el caso anterior, si firma el contrato de trabajo, ¿qué elementos esenciales deberá cumplir el contrato?

2.6 Montse es una joven de 16 años que ha finalizado un curso de peluquería. Quiere empezar a trabajar y se presenta a una entrevista concertada a partir de un anuncio que ha encontrado por Internet en el que se solicitaban peluqueras. ¿Puede la empresa contratarla?

2.7 Montse ha conseguido que la acepten en la peluquería y que sus padres le autoricen a firmar el contrato de trabajo. ¿Cuáles son los contenidos mínimos que debe comprobar que existen en el contrato antes de firmarlo? Indícalos y explica en qué consisten.

2.8 Indica el nombre de tres trabajos que puedan desempeñarse, de forma total o parcial, a través del teletrabajo.

Cuando acabes estos ejercicios, realiza el caso práctico que encontrarás en la página 116. Al final del libro tienes las soluciones a estos ejercicios y, también, al caso práctico. Si has cometido errores, repasa de nuevo el capítulo antes de seguir con el estudio.

Esquema de contenido

1. INTRODUCCIÓN

2. EL SALARIO

- 2.1 El concepto
- 2.2 Tipos de salario
- 2.3 Estructura del salario

3. GARANTÍAS SALARIALES

- 3.1 Inembargabilidad del SMI
- 3.2 Privilegio de los créditos salariales
- 3.3 El fondo de garantía salarial

4. LA NÓMINA

- 4.1 Características de la nómina
- 4.2 Contenido de la nómina
- 4.3 Cálculo de las bases de cotización
- 4.4 Cálculo de las cuotas de cotización y retención por IRPF
- 4.5 Liquidación de haberes

5. PRESTACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO

- 5.1 La jornada laboral
- 5.2 El horario de trabajo
- 5.3 Las horas extraordinarias
- 5.4 Los descansos
- 5.5 Vacaciones
- 5.6 Permisos retribuidos

ESQUEMA RESUMEN

EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

En el capítulo anterior hemos hablado del contrato, el documento que te permite acceder a un puesto de trabajo. Ahora daremos un paso adelante. Ya te encuentras desarrollando las actividades de un puesto como profesional y debes percibir tu remuneración a cambio de ese servicio.

Cuando al final de un mes de trabajo recibes tu salario y el recibo correspondiente. El motivo por el que existe el recibo de salario es para que dispongas de un medio físico de comprobación y prueba de tu retribución. Es imprescindible que conozcas los conceptos que se están pagando, su significado y las deducciones que deben ser realizadas según tu categoría, puesto y retribución.

El contenido de este capítulo te permitirá interpretar tu retribución y sus deducciones. Tienes que saber que estas deducciones te otorgan unos derechos sociales. La pretensión no es que te dediques a la realización de nóminas, pero sí que entiendas el contenido y que puedas verificar los datos para proteger tus intereses.

Seguro que piensas en la «mala fama» que se le ha dado a los recibos de salario: que si son complicados, que si los cálculos son difíciles de realizar, etc. En este capítulo comprobarás que, en realidad, es más sencillo de lo que se dice. Aprenderás la lógica de su contenido, la mecánica de cálculo, los elementos a tener en cuenta y la satisfacción de saber qué importes pagas y en qué conceptos. En definitiva, conocerás el sentido y los beneficios que te proporcionan esas aportaciones.

También en este capítulo se analizan las condiciones que, como trabajador, tienes que respetar y los derechos que debes ejercer derivados del contrato y el convenio colectivo, según el respeto de las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

2. EL SALARIO

2.1 El concepto

La Vía Salaria es la vía romana más antigua de Italia. La sal era para los romanos un producto comercial de suma importancia. La Vía Salaria partía de las grandes salinas o salitreras de Ostia, pasando los Apeninos, hasta San Benedetto del Tronto en el Adriático. Roma estaba situada en el punto en el que la Vía Salaria cruzaba el Tíber. La sal era necesaria para Roma como conservante, y como antiséptico para desinfectar heridas. La sal tenía una importancia religiosa y

social. Se usaba como símbolo y rito (arrojar sal por encima del hombro derecho significaba conjurar una maldición) y para estrechar las relaciones sociales (comer sal en comunidad). Por la Vía Salaria transportaban los mercaderes el preciado producto. Los soldados que cuidaban de la seguridad de la ruta de la sal recibían parte de su paga en forma de bolsitas con sal, lo que se llamaba *salarium srgentum*. De ahí, proviene la palabra **salario**.

Para que una relación se considere laboral (hemos hablado de ello en los capítulos anteriores) debe existir una retribución a cambio del trabajo que se lleva a cabo. Además, esa retribución debe permitir la subsistencia, el mantenimiento económico y una retribución equitativa. Es una de las fuentes de mayor compensación del esfuerzo que se realiza y, en consecuencia, de motivación para seguir realizándola.

«El salario comprende la suma de las percepciones económicas que el trabajador recibe por la realización de su trabajo para un tercero, ya sea en dinero o en especie».

De la definición anterior puedes deducir que el salario es lo que percibimos a cambio de nuestro trabajo. Pero, como veremos a lo largo del capítulo, también retribuye los períodos de descanso, las festividades laborales y las vacaciones. Es decir, el salario no solo retribuye el tiempo dedicado al trabajo efectivo, sino también los derechos que genera la relación laboral.

2.2 Tipos de salario

Existen diferentes modalidades de salario clasificados de acuerdo con diferentes criterios.

En función del medio de pago utilizado

La forma en la que se paga el salario determina las siguientes modalidades:

- **Salario en metálico.** Se define como el abono de salario mediante moneda de curso legal. Cuando se paga mediante la moneda o el billete se dice que se realiza el **pago en efectivo**; aunque en la actualidad este sistema ha caído en desuso en beneficio de las transferencias bancarias.
- **Salario en especie.** Se habla de este tipo de pago cuando se utilizan bienes diferentes al dinero, como pueden ser: vivienda, productos de alimentación o de otro tipo, servicios que se reciben, etc. En el caso de

percibir el salario en especie, la legislación no permite recibir, por este medio, una cantidad superior al 30% de todas las percepciones salariales a las que se tenga derecho.

En función del método de cálculo que se emplee

Se basa en la unidad que se emplee para calcular el importe que ha de percibir el trabajador al finalizar su trabajo. Existen tres modalidades:

- **Salario por unidad de tiempo.** Se determina por la duración del servicio que se ha prestado. Así, podemos encontrarnos con precios estipulados por hora realizada, por día, por mes, etc.
- **Salario por unidad de obra.** Viene determinado por la cantidad de trabajo que ha sido realizado, existiendo diferentes formas de calcularlo, dependiendo de la actividad concreta o de las tareas que se realizan. Normalmente se utilizan unidades de medida, como pueden ser el número de piezas, el número de metros, el número de litros, etc.
- **Salario mixto.** Suele funcionar como combinación de los dos anteriores. Se percibe un salario por unidad de tiempo y unas primas o complementos por unidad de obra.

En función de la valoración del puesto de trabajo

Se establece un importe en función del puesto de trabajo que se desempeñe en la empresa. Existen dos modalidades de salario:

- **Salario de categoría.** Se establece el importe según la categoría profesional o grupo profesional.
- **Salario de cualificación.** Se valora el importe según el puesto de trabajo concreto; es decir, por las características particulares que se dan en él.

2.3 Estructura del salario

La estructura salarial viene determinada en el convenio colectivo o en el propio contrato de trabajo. Cualquier salario tiene una estructura mínima que se mantiene a nivel general. Además existen una serie de conceptos que son de diversa aplicación en función de la actividad de la empresa, de las tareas que se realizan, etc.

Salario base

Corresponde al concepto mínimo que ha de cobrar el trabajador por su grupo profesional o categoría. Viene establecido por unidad de tiempo, sin contemplarse ninguna otra circunstancia que el importe establecido en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo.

Complementos salariales

Responden a conceptos de **retribución** que se suman al salario base, fijándose en función de diferentes circunstancias: trabajo realizado, condiciones personales del trabajador, situación y resultados de la empresa, etc. Debes saber que puede pactarse el hecho de que estos complementos salariales sean consolidables o que no lo sean.

Existen diferentes modalidades de complementos, las más usuales se clasifican en los grupos siguientes:

- **Complementos personales.** Son aquellos que retribuyen circunstancias concretas del trabajador y que no se encuentran valoradas en el salario base. Pueden ser: la antigüedad en la empresa, las titulaciones que aporta el trabajador, etc.
- **Complementos del puesto de trabajo.** Retribuyen circunstancias especiales y concretas del puesto que se ocupa. Por esa razón no son consolidables, ya que en el momento en que no se producen dichas circunstancias dejan de percibirse. Pueden ser: los trabajos en horario nocturno, los trabajos a turnos, la peligrosidad del puesto de trabajo, la toxicidad, etc.

Ejemplo 3.1

Al finalizar el mes has cobrado por tu trabajo 1.600,00 € c. De esa cantidad, 1.310,00 € corresponden a tu salario por convenio colectivo en tu categoría y puesto y los 290,00 € restantes corresponden a la prima de productividad por el número de unidades que has producido en ese mes. Tu salario es del tipo mixto, ya que te pagan por unidad de tiempo y por unidades producidas (unidad de obra) dentro del período establecido de pagos.

- **Por calidad o cantidad de trabajo.** Retribuyen situaciones de incremento del trabajo o mejoras en la prestación. Pueden ser: los incentivos, las primas, las horas extraordinarias, etc.
- **De vencimiento periódico superior al mes.** Son conceptos que retribuyen situaciones que se han ido acumulando en intervalos de tiempo que superan la periodicidad del mes. Pueden ser: pagas de beneficios, pagas extraordinarias, pagas de productividad, etc.

3. GARANTÍAS SALARIALES

El salario tiene una concepción de elemento principal de sustentación económica del trabajador. Su importancia es vital para la subsistencia del empleado y de su familia.

En las estructuras de las relaciones laborales, el trabajador ha sido siempre la parte más débil, o la de menor poder de negociación. Por esa razón, la ley ha de ejercer una mayor protección en su beneficio con respecto a las demás partes implicadas en la relación generada por el contrato de trabajo.

Una de las protecciones más importantes que la legislación ejerce respecto a los trabajadores se materializa en lo que se denomina **garantías salariales**, dando lugar a las siguientes protecciones.

3.1 Inembargabilidad del SMI

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 27 establece la regulación de lo que se conoce como el **salario mínimo interprofesional**. Este salario es el importe de la retribución mínima, establecida legalmente y que se fija de forma anual, por debajo de la cual no se puede retribuir la prestación de servicios por cuenta ajena en jornada ordinaria.

Las características fundamentales del SMI son:

- **Consiste en un importe mínimo.** Quiere decir que se puede superar pero no retribuir por un importe inferior.
- **Es de fijación anual.** El valor del importe tiene validez para todo el año, aunque en caso de que el IPC previsto por el Gobierno fuera superado se pueden realizar revisiones semestrales.
- **No afecta a la estructura y cuantía de los salarios.** No afecta a aquellos salarios que por cuantía se encuentren en importes superiores, pero sí a los inferiores.
- **Se fija mediante Real Decreto.** Cada principio de año, el Gobierno publica un Real Decreto con la cuantía fijada para ese año, teniendo en cuenta: el índice de precios al consumo, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general.

La garantía de inembargabilidad se traduce en la imposibilidad de embargar al trabajador el importe equivalente al salario mínimo interprofesional del año en que se sitúe la acción, exceptuando los importes que correspondan a las pensiones alimenticias para cónyuge e hijos que hayan sido dictaminadas por los jueces.

Las cantidades salariales que excedan del importe correspondiente al SMI podrán ser embargadas según la escala de la figura 3.1. Si nos fijamos en la figura veremos que si las percepciones equivalen al SMI, la opción de embargo corresponde al 0% de las retribuciones; o lo que es lo mismo, no es embargable. En cambio, cuando se percibe una retribución de dos veces el SMI, es posible practicar un embargo del 30% de las percepciones y, de forma

Ejemplo 3.2

Cristina es trabajadora de una empresa dedicada a la producción y venta de calzado. La empresa tiene establecido que la formación que el trabajador haya realizado en su tiempo libre y que tenga relación con su puesto de trabajo la retribuirá a razón de 100,00 € por cada título oficial y 55,00 € por cada certificado no oficial. Además establece que la productividad asignada al puesto es de 150 unidades por día y que por cada 25 unidades diarias más se percibirán 30,00 €. En febrero, Cristina, ha producido una media de 210 unidades y, en su tiempo libre, ha realizado dos cursos no oficiales de acabado de calidad. Cristina incrementará su retribución en el mes de febrero en 110,00 € en complementos personales por formación y en 60,00 € en complemento por calidad o cantidad de trabajo.

En los meses siguientes, la retribución de complementos personales la mantendrá y quedará consolidada, mientras que el de cantidad de trabajo dependerá de las unidades que produzca mes a mes.

ESCALA DE PORCENTAJES DE EMBARGO	
Percepciones	% Embargables
1 SMI	0 %
2 SMI	30 %
3 SMI	50 %
4 SMI	60 %
5 SMI	75 %
6 SMI	90 %

Figura 3.1

sucesiva, hasta el máximo de percepciones equivalentes a seis veces el SMI, a las que se puede practicar un 90% de embargo de las percepciones.

3.3 Privilegio de los créditos salariales

Las deudas contraídas por el empresario con sus trabajadores por concepto de salario tienen prioridad sobre el resto de deudas que haya contraído, de conformidad a las siguientes premisas:

- Los salarios de los últimos 30 días, por importes no superiores al doble del SMI, tienen prioridad absoluta

sobre cualquier otra deuda, por tanto, deberán ser pagados en primer lugar.

- Las deudas por salario contraídas con los trabajadores tienen preferencia absoluta sobre los objetos elaborados por los mismos. Es decir, que los importes que se puedan cobrar por la venta de los productos producidos por los trabajadores deberán servir, en primer término para pagar los salarios pendientes y si, una vez pagados, queda dinero, podrán pagarse otras deudas,
- Los salarios no protegidos por las reglas anteriores tendrán preferencia sobre el resto de créditos, excepto los hipotecarios, por un importe máximo del triple del SMI diario, multiplicado por los días de salario pendientes de pago.

3.4 El fondo de garantía salarial

La definición legal del organismo se encuentra en el artículo 33.1 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre Organización y Funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial.

«Organismo autónomo de carácter administrativo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de los fines establecidos en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores».

Su finalidad consiste en hacer efectivos los salarios pendientes de pago y las indemnizaciones reconocidas a los trabajadores por parte de aquellas empresas que sean declaradas insolventes o estén en situación de concurso de acreedores.

Ejemplo 3.3

Al realizar su declaración de renta anual en el 2018, el empleado de una empresa ha cometido un error grave, por el que la Agencia Tributaria le ha sancionado con una multa de 900 €. Al no poder efectuar el pago, le practican el embargo sobre los ingresos que percibe por su trabajo. Si su salario mensual es de 2.310,00 €, ¿cuánto tiempo tardarán en cobrarle la deuda? Partimos de que el SMI es de 950,00€/mes, por lo que si observamos la escala de la figura 3.1 vemos que el salario del trabajador se encuentra entre 2 veces el SMI y no llega a 3 veces el SMI. En ese caso, el tipo que se le puede aplicar es el del 30% de la retribución que exceda del SMI fijado para ese año, es decir: Importe a embargar mensualmente = $(1.360,00 \times 30\%) = 408,00 \text{ €/mes}$. Se le practicarán dos meses de embargo por un importe de 408,00€, y un último mes por importe de 84,00€. Se ha tomado como valor de cálculo de la cantidad embargable el importe resultante de restar al total de las percepciones, el importe del SMI del año que no es embargable $(2.310,00 - 950,00 = 1.360,00)$.

El FOGASA se financia con las aportaciones que obligatoriamente han de satisfacer los empresarios por los trabajadores que tengan contratados. La cuantía de dichas aportaciones resulta de aplicar un porcentaje sobre las bases de cotización a la Seguridad Social, que está fijado en el 0,2%. Cuando abona las prestaciones, el Fondo de Garantía Salarial adquiere obligatoriamente los derechos y acciones de los trabajadores para proceder a la reclamación frente a los empleadores que los adeudan. En relación con los trabajadores, el FOGASA garantiza lo siguiente:

- **Respecto a los salarios.** Abono a los trabajadores de los salarios con sus pagas extraordinarias, incluidos los de tramitación, pendientes de pago por declaración de insolvencia o procedimiento concursal de la empresa. La cantidad máxima a abonar por el Fondo de Garantía Salarial, es la que resulta de multiplicar el doble del salario mínimo interprofesional diario, con prorrateo de pagas extras, por el número de días pendientes de pago, con un máximo de ciento veinte días.
- **Respecto a las indemnizaciones.** Abono a los trabajadores de las indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los art. 50,51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 64 de la ley 22/2003, de 9 de julio, de la Ley Concursal, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan. En todos los casos, el límite será de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias. El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de

Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos por voluntad del trabajador/a median-do causa justa, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio. La cantidad máxima a abonar será de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, con pagas extras.

4. LA NÓMINA

El cobro del salario es, como ya hemos explicado, un derecho fundamental de los trabajadores. Su abono debe documentarse en un recibo individual que se conoce con el nombre de **recibo de salarios o nómina**.

4.1 Características de la nómina

Liquidación

El recibo de salario o nómina ha de incluir el período al que corresponde la liquidación por los servicios laborales prestados. Normalmente se realiza de un mes. Los importes devengados deben abonarse en la fecha y lugar convenidos según los usos y costumbres del lugar, no pudiéndose efectuar las retribuciones periódicas y regulares en plazos superiores a un mes.

Documentación para el pago

En el caso que el pago se realice mediante cheque bancario o en efectivo, deberá realizarse un recibo de salario entregando al trabajador un duplicado que deberá firmar a su

Ejemplo 3.4

Una empresa quiebra en el 2020 y se declara insolvente para pagar sus deudas. Los trabajadores llevan seis meses sin cobrar su salario, concretamente desde enero a junio y, mediante sentencia judicial, el Fogasa se hace cargo de sus salarios e indemnizaciones. Manuel es un trabajador que lleva quince años en la empresa y el importe que se le adeuda es de 2.000,00 € por cada mes en retribución diaria incluidas las pagas extraordinarias, además de una indemnización de 12.000,00 € por extinción del contrato. Quiere saber qué importe cobrará del Fogasa.

En 2020, el límite que pagará el Fogasa en concepto de salarios es el doble del salario mínimo, con prorratas de pagas extraordinarias. En este caso: $63,32 \times 120 \text{ días} = 7.598 \text{ €}$. Como al trabajador se le adeudan 4.000 €, cobrará íntegramente el importe adeudado.

Por lo que respecta a la indemnización, el límite es de 23.111,80 € ($63,32 \times 365 \text{ días}$). En este caso, el trabajador percibirá los 12.000 € por extinción del contrato.

entrega. En el caso de que el pago se realice mediante transferencia bancaria, no es necesaria la **firma del trabajador**, aunque no exime la entrega de un duplicado de la nómina. Actúa como justificante de pago la identificación del asiento del importe correspondiente al ingreso en la cuenta del trabajador.

Modelo de recibo de salario

Como justificante del pago, el recibo de salario no puede ser un modelo libremente escogido. La estructura y contenido se encuentran regulados mediante un modelo oficial, tal y como fija el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores. Se encuentra aprobado por la Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, debiendo ser utilizado como documento de pago.

Existe la posibilidad de utilizar otro modelo si se aprueba por convenio colectivo o se llega a un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario, siempre y cuando se establezcan con claridad y separación las diferentes percepciones y deducciones legales.

Pagas extraordinarias

Los trabajadores deberán percibir, al menos, dos pagas extraordinarias al año por valor de la cantidad que se haya fijado en el convenio colectivo o por el acuerdo entre empresario y los representantes de los trabajadores.

Las fechas de abono acostumbran a ser en Navidad y la otra en el mes que se encuentre fijado en el convenio colectivo o en el acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores (normalmente en los meses de junio o de julio).

Existe la posibilidad de que se abonen de forma prorrateada, siempre y cuando se establezca así en el convenio colectivo.

Atrasos

En el caso de que la empresa no realice el pago en el día acordado, de forma puntual, los trabajadores tienen derecho a recibir el importe del salario más la cantidad resultante de un interés del 10% anual en base al importe adeudado de forma proporcional a los días de retraso.

4.2 Contenido de la nómina

Tal y como puedes comprobar en el modelo del ejemplo 3.6, el contenido que ha de figurar en la nómina o recibo de salario es el siguiente:

Datos de identificación de la empresa

Aquí deben aparecer el nombre de la empresa, domicilio, CIF y código de cotización a la Seguridad Social.

Datos de identificación del trabajador

Aquí figuran el nombre y los datos laborales del trabajador. Respecto a estos últimos, en este apartado de la nómina se detallarán:

- **NIF.** se especificará el número de identificación fiscal. Coincide con el documento nacional de identidad, ya que este incluye la numeración y la letra correspondiente.

Ejemplo 3.5

Pascual recibe el importe de su salario de forma puntual el día 30 de cada mes mediante transferencia bancaria y el recibo de salario se lo entregan en mano en la empresa. El mes de febrero le entregan el recibo como cada mes y lo firma, pero el ingreso no consta en su cuenta corriente. Cuando comprueba al día siguiente que no tiene el dinero en su cuenta se dirige a la entidad bancaria y le comunican que se ha producido un problema de gestión entre la entidad del empresario y la suya, por lo que lo recibirá a los tres días de la fecha de ingreso de la empresa.

Pascual se pregunta si puede reclamar los intereses correspondientes a esos tres días y si el hecho de firmar el recibo de salario implica que ha dado la conformidad al cobro. Así se dirige a su casa para comprobarlo en el material de FOL del curso de formación profesional que hizo el año anterior. Al comprobarlo observa que como la empresa hizo el ingreso en el día acordado y que el problema ha sido debido a la gestión de las entidades, no puede reclamar intereses. Además, comprueba que, como recibe el importe por transferencia, el hecho de firmar el recibo de salario no implica reconocimiento, ya que el justificante de pago es el asiento en su cuenta bancaria.

Ejemplo 3.6

Ejemplo de modelo recibo de salario oficial:

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	 de de 20.....		
		RECIBÍ		
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 prorata pagas extraordinarias		_____		
TOTAL		_____		_____
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta.....				
AT y EP		_____		_____
Desempleo		_____		_____
Formación Profesional		_____		_____
Fondo Garantía Salarial		_____		_____
3. Cotización adicional horas extraordinarias		_____		_____
4. Base sujeta a retención del IRPF		_____		_____

- **Número de matrícula.** En la empresa existe el libro de matrícula, un documento en el que se inscribe al trabajador al ingresar en la empresa, asignándole el número de orden de entrada. También se refleja la fecha de baja en la empresa en caso de extinción del contrato. En el caso de que un trabajador cese en la empresa y, posteriormente, vuelva a ingresar, se le deberá asignar un nuevo número de matrícula.
- **Numero de afiliación a la Seguridad Social.** El número de la seguridad social es una cifra única y exclusiva para cada ciudadano que consta de nueve dígitos. Los menores de edad o aquellos que no han cotizado nunca también tienen uno, pero adquiere la condición de afiliado cuando se trabaja por primera vez.
- **Categoría o grupo profesional.** Corresponde a la clasificación que se le da al trabajador por el puesto de trabajo que ocupa, y debe constar en el contrato

de trabajo. Normalmente va en función de la titulación o la preparación que posee el trabajador y, por tanto, refleja el nivel profesional por el que ha sido contratado.

- **Grupo de cotización.** Con la finalidad de establecer los parámetros de cotización, la Seguridad Social ha creado los llamados grupos de cotización. Es una clasificación de las categorías profesionales en 11 grupos generales, a los que se ha asignado unas bases máximas y mínimas sobre las cuales calcular las cotizaciones. Más adelante, cuando te expliquemos cómo calcular las cotizaciones verás con mayor claridad cuál es su utilidad y su razón de ser. Los grupos establecidos por la Seguridad Social son los que te mostramos en la figura 3.2.

Período de liquidación

- **Período de liquidación.** Se indicará en este apartado la fecha de inicio y final del período a que corresponde el recibo de salario que se está cumplimentando. Como ejemplo, pongamos el mes de enero de 2020; se indicaría de la siguiente forma: «Del 1 de enero al 31 de enero de 2020».
- **Total días.** Se indicará el número de días acumulados en el período a que hace referencia el recibo de salario que cumplimentamos. Siguiendo con el ejemplo anterior, debería figurar «31»

Devengos

Son las cantidades que percibe el trabajador por la realización de su trabajo. En la nómina nos encontraremos con tres apartados, correspondientes a:

- **Percepciones salariales.** Son el salario base y los complementos salariales, también denominados como «percepciones sujetas a cotización en el régimen de la Seguridad Social». Incluye las horas extraordinarias que se hayan realizado y las percepciones en especie.
- **Percepciones no salariales.** No suelen retribuir el trabajo y suelen tener el objeto de compensar gastos por la actividad o indemnizar como en los casos de despido. También se les denomina como «percepciones no salariales excluidas de cotización en el régimen de la Seguridad Social».
- **Total devengado.** Es la suma total de todas las percepciones.

Grupo de cotización	Categoría profesional
1	Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c del Estatuto de los Trabajadores
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados
3	Jefes administrativos y de taller
4	Ayudantes no titulados
5	Oficiales administrativos
6	Subalternos
7	Auxiliares administrativos
8	Oficiales de primera y de segunda
9	Oficiales de tercera y especialistas
10	Peones
11	Trabajadores menores de 18 años

Figura 3.2

Deducciones

Es el espacio reservado para indicar los coeficientes e importes de las cotizaciones a la Seguridad Social del trabajador y el importe correspondiente al ingreso a cuenta para el impuesto de la renta de las personas físicas (IRPF).

Denominado genéricamente con el nombre de retenciones, corresponde al importe de anticipos que han sido entregados en meses anteriores, el valor de lo percibido en especie y las posibles deducciones que voluntariamente solicite el trabajador, como pueden ser las cuotas de sindicatos, etc.

- **Total de aportaciones.** Es la suma de los importes reflejados correspondientes a las cotizaciones a la Seguridad Social.
- **Total a deducir.** Corresponde a la suma de las cotizaciones, retenciones y conceptos que se deban deducir del salario del mes al que corresponde el recibo de salario.
- **Líquido total a percibir.** Corresponde al resultado de restar, al importe reflejado en el total devengado, el resultante que se ha reflejado en el total a deducir.

Firma y sello de la empresa

En este espacio deberá firmar el responsable de la empresa y se estampará el sello de la entidad.

Fecha

Se deberá indicar la fecha de realización del recibo de salario.

Recibí

Es el espacio reservado para la firma del trabajador.

Determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta y de la base sujeta a IRPF

En este apartado se indicarán las bases que permiten el cálculo de las cotizaciones y retenciones. Es importante tener en cuenta que solo se indicarán las bases, no los importes resultantes del cálculo de los coeficientes.

Aportaciones de la empresa a la Seguridad Social

En este apartado se detallan las cuotas empresariales a la Seguridad Social por cada uno de los conceptos.

4.3 Cálculo de las bases de cotización

Para que puedas obtener prestaciones en las situaciones de necesidad que puedan originarse por los riesgos sociales y laborales, debes cotizar a la Seguridad Social.

El cálculo de las cotizaciones se realiza sobre unas bases a las que se aplican los coeficientes establecidos por el propio organismo asistencial. Existen dos tipos de base para calcular las cotizaciones que nos permitirán tener algunas de las coberturas mencionadas.

Base de cotización de contingencias comunes

Es la base que servirá para calcular las cotizaciones correspondientes a la cobertura de las situaciones de necesidad que se generan por enfermedad común, accidente no laboral, jubilación, etc.

Para calcularla debemos, en primer lugar, verificar el grupo de cotización al que pertenece el trabajador, puesto que las bases de cotización por contingencias comunes de los grupos 1 al 7 se realizan de forma mensual; mientras que, las de los grupos 8 al 11, se realizan de forma diaria.

A continuación, debemos calcular la base de cotización que corresponda, en función del grupo, de la siguiente forma:

Para trabajadores de los grupos 1 al 7

- El primer paso es calcular la **remuneración total**. Para este cálculo no se deben incluir las horas extraordinarias, los complementos de vencimiento superior al mes ni las pagas extraordinarias.

$$\begin{aligned} \text{Remuneración total} &= \\ &= \text{salario base} + \text{complementos salariales} \end{aligned}$$

- En segundo lugar, calcularemos lo que se denomina la **prorrata de las pagas extraordinarias**; es decir, las pagas que se cobran al año distribuidas proporcionalmen-

te en los meses del año. De esta forma, se evitará tener que realizar de nuevo todos los cálculos en los meses en los que se cobren.

$$\begin{aligned} \text{Prorrata de pagas extraordinarias} &= \\ &= \text{Suma de las pagas de todo el año} / 12 \text{ meses} \end{aligned}$$

- En tercer lugar, calcularemos la **base de cotización previa**, que será la suma de los conceptos calculados anteriormente.

$$\begin{aligned} \text{Base de cotización previa} &= \\ &= \text{Remuneración total} + \text{Prorrata de pagas extraordinarias} \end{aligned}$$

- En cuarto lugar, **compararemos la base de cotización de contingencias comunes previa con las que figuran en las tablas de los grupos de cotización** de la Seguridad Social, donde se establecen los máximos y mínimos a cotizar (puedes verla en la figura 3.3 donde te presentamos la establecida para el año 2020).

Si la base previa obtenida es **inferior a la base mínima** establecida por la Seguridad Social para el grupo de cotización del trabajador, entonces deberemos tomar como base de cotización de contingencias comunes la establecida como mínima en la tabla de la Seguridad Social.

Si la base previa obtenida es **superior a la base máxima** establecida por la Seguridad Social para el grupo de cotización del trabajador, entonces deberemos tomar como base de cotización de contingencias comunes la establecida como máxima en la tabla de la Seguridad Social.

Si la base previa obtenida está **entre la base mínima y la máxima** establecida por la Seguridad Social para el grupo de cotización del trabajador, entonces deberemos tomar como base de cotización de contingencias comunes la que hemos obtenido con nuestros cálculos.

Para trabajadores de los grupos 8 al 11

- El primer paso es calcular la **remuneración total diaria**. No se deben incluir para este cálculo las horas extraordinarias, los complementos de vencimiento superior al mes ni las pagas extraordinarias.

$$\begin{aligned} \text{Remuneración total diaria} &= \\ &= \text{salario base diario} + \text{complementos salariales} \end{aligned}$$

- En segundo lugar, calcularemos lo que se denomina la **prorrata de las pagas extraordinarias**; es decir, las pagas que se cobran al año distribuidas proporcionalmente en los días del año. De esta forma, se evitará tener que realizar todos los cálculos, de nuevo, en los meses en los que se cobren.

$$\begin{aligned} \text{Prorrata de pagas extraordinarias diaria} &= \\ &= \text{Suma de las pagas de todo el año} / 365 \text{ días} \end{aligned}$$

- En tercer lugar, calcularemos la **base de cotización previa**, que será la suma de los conceptos calculados anteriormente.

$$\begin{aligned} \text{Base de cotización previa} &= \text{Remuneración total diaria} + \\ &+ \text{Prorrata de pagas extraordinarias diaria} \end{aligned}$$

- En cuarto lugar, **compararemos la base de cotización de contingencias comunes previa con las que figuran en las tablas de los grupos de cotización** de la Seguridad Social, donde se establecen los máximos y mínimos a cotizar (puedes verla en la figura 3.3 donde te presentamos la establecida para el año 2020).

Al igual que ocurría con los trabajadores de los grupos 1 a 7:

Si la base calculada es mayor que la máxima, tomaremos la máxima.

Si la base calculada es menor que la mínima, tomaremos la mínima.

Si se encuentra entre ellas, tomaremos la calculada.

Al trabajar en euros, deben figurar siempre dos decimales. En caso de contar con tres decimales siempre se ha de redondear de forma que si el tercer decimal es inferior a cinco dejaremos intactos los dos anteriores, mientras que si es igual o superior a 5, le sumaremos 1 al segundo decimal.

Base de cotización por contingencias profesionales

Es la base que nos proporcionará las cuotas a pagar para hacer frente a las situaciones de necesidad que se produzcan por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Para calcularla debemos, en primer lugar, verificar el grupo de cotización al que pertenece el trabajador, puesto que las

Grupo de cotización	Categoría profesional	Bases mínimas	Bases máximas
1	Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c del Estatuto de los Trabajadores	1.466,40 €/mes	4.070,10 €/mes
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	1.215,90 €/mes	4.070,10 €/mes
3	Jefes administrativos y de taller	1.057,80 €/mes	4.070,10 €/mes
4	Ayudantes no titulados	1.050,00 €/mes	4.070,10 €/mes
5	Oficiales administrativos	1.050,00 €/mes	4.070,10 €/mes
6	Subalternos	1.050,00 €/mes	4.070,10 €/mes
7	Auxiliares administrativos	1.050,00 €/mes	4.070,10 €/mes
8	Oficiales de primera y de segunda	35,00 €/día	135,67 €/día
9	Oficiales de tercera y especialistas	35,00 €/día	135,67 €/día
10	Peones	35,00 €/día	135,67 €/día
11	Trabajadores menores de 18 años	35,00 €/día	135,67 €/día

Figura 3.3

bases de cotización por contingencias comunes de los grupos 1 al 7 se realizan de forma mensual; mientras que, las de los grupos 8 al 11, se realizan de forma diaria.

A continuación, debemos calcular la base de cotización que corresponda, en función del grupo, de la siguiente forma:

Para trabajadores de los grupos 1 al 7

- El primer paso es **sumar las horas extraordinarias** realizadas en el período de la nómina que se realiza a la base de contingencias comunes previamente calculada.

Base de cotización de contingencias profesionales = Base de cotización de contingencias comunes + Horas extra

- El segundo paso es comparar con los límites máximos y mínimos. En este caso, debemos consultar la denominada por **AT y EP**; es decir, por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la cual es única para todos los grupos profesionales (puedes verla para 2020 en la figura 3.4

Si la base previa obtenida es **inferior a la base mínima** establecida por la Seguridad Social para el grupo de cotización del trabajador, entonces deberemos tomar como base de cotización de contingencias comunes la establecida como mínima en la tabla de la Seguridad Social.

Si la base previa obtenida es **superior a la base máxima** establecida por la Seguridad Social para el grupo de cotización del trabajador, entonces deberemos tomar como base de cotización de contingencias comunes la establecida como máxima en la tabla de la Seguridad Social.

Si la base previa obtenida está **entre la base mínima y la máxima** establecida por la Seguridad Social para el grupo de cotización del trabajador, entonces deberemos tomar como base de cotización de contingencias comunes la que hemos obtenido con nuestros cálculos.

Para trabajadores de los grupos 8 al 11

Lo realizaremos de la misma forma, teniendo en cuenta que deberemos calcular de forma mensual. Es decir, tomaremos

BASES DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS PROFESIONALES (AT y EP)	
Máximo	Mínimo
4.070,10	1.050,00

Figura 3.4

la base previa de contingencias comunes y la multiplicaremos por los días del mes en cuestión y, posteriormente, le sumaremos las horas extraordinarias realizadas en el mes.

$$\begin{aligned} \text{Base de Cotización de cont. prof. previa} = \\ = \text{Base de cotización de contingencias comunes previa} \\ \times \text{días del mes} + \text{Horas extra} \end{aligned}$$

Las tablas de las figuras 3.3 y 3.4 recogen las bases máximas y mínimas de cotización correspondientes al año 2020. Para disponer de la tabla de las bases actualizadas en todo momento solo tienes que acceder a la página web de la Seguridad Social (figura 3.5).

Base de retención por IRPF

Sobre esta base de calculará la cantidad que se debe retener a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Corresponderá a la suma de todas las percepciones que reciba el trabajador, exceptuando aquellas que se encuentran exentas por ser compensaciones por gastos de la actividad e indemnizaciones.

4.4 Cálculo de las cuotas de cotización y retención por IRPF

Una vez has obtenido las bases de cotización, es decir, las cifras a las que debemos aplicar los coeficientes estipulados de cotización o porcentajes que debemos pagar sobre estas bases, ya puedes calcular los importes que deben deducirse.

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

Seguridad Social

[Sugerencias y quejas](#) | [Consultas](#) |  | [Castellano v](#)

Inicio

Conócenos

Trabajadores

Pensionistas

Empresarios

[Inicio](#) / [Trabajadores](#)

Trabajadores

Esta página Web le ofrece información sobre [cómo darse de alta](#), qué es [lo que debe aportar económicamente](#) y qué tipo de [prestaciones](#) puede recibir según su situación laboral, tanto si es trabajador por cuenta propia como ajena.

También podrá conocer más sobre [régimenes](#), [normativa](#), [convenios](#), [etc.](#) y obtener [formularios y modelos](#) para presentarlos en una [Oficina de la Seguridad Social](#).

Desde aquí puede acceder a la [Sede Electrónica de la Seguridad Social](#), donde tiene a su disposición una serie de servicios y podrá gestionar solicitudes, escritos y comunicaciones sin necesidad de desplazarse.

- ▶ [Afiliación](#)
- ▶ [Cotización / Recaudación de Trabajadores](#)
- ▶ [Prestaciones / Pensiones de Trabajadores](#)
- ▶ [Trabajadores del mar](#)

Figura 3.5

Cuota por contingencias comunes a cargo del trabajador

Corresponde a la aplicación del coeficiente estipulado del 4,7% sobre la base de cotización de contingencias comunes definitiva.

$$\text{Cuota de contingencias comunes} = (\text{Base de cotización de contingencias comunes} \times 4,7) / 100$$

Cuota por contingencias profesionales a cargo del trabajador

Existen dos tipos de cuota que el trabajador debe pagar a la Seguridad Social, que son:

- **Desempleo.** Tiene por finalidad la recaudación de aportaciones para permitir la asistencia económica en los casos de no tener empleo, mediante la percepción de la denominada prestación por desempleo, de la que hablaremos con detalle más adelante. Resulta de la aplicación, sobre la base de contingencias profesionales definitiva, del porcentaje estipulado del 1,55% (1,60% si se trata de contratos de duración determinada a tiempo completo).

$$\text{Cuota de desempleo} = (\text{Base de cotización de contingencias profesionales} \times 1,55) / 100$$

- **Formación profesional.** Tiene por finalidad la recaudación de aportaciones destinadas a formar a los trabajadores para facilitar la inserción en el mundo laboral. Resulta de la aplicación del porcentaje estipulado del 0,1% sobre la base de contingencias profesionales definitiva.

$$\text{Cuota de formación profesional} = (\text{Base de cotización de contingencias profesionales} \times 0,1) / 100$$

Retención a cuenta del IRPF

No es ni una cuota de la Seguridad Social ni una aportación de carácter asistencial; corresponde a la deducción de un porcentaje de la totalidad de ingresos que percibe el trabajador, a cuenta del impuesto de renta de las personas físicas, que debe satisfacerse mediante la declaración de ingresos que se realiza a finales del primer semestre del año siguiente al de declaración. El objetivo de estas retenciones

en el salario es que el trabajador no tenga que realizar grandes desembolsos de dinero en el momento de formalizar el impuesto, realizando aportaciones a medida que percibe los ingresos.

No existe un coeficiente fijo, ya que el impuesto se basa en el principio de «quien más ingresa, más paga». Así, para cada trabajador, en función de su situación económica y familiar, se debe calcular el porcentaje a retener y aplicarlo sobre la cantidad correspondiente a las percepciones del trabajador, excluidas las de compensación de gastos e indemnizaciones. Para aplicarlo, en el momento de realizar la nómina la empresa debe calcular su importe mediante la aplicación de un coeficiente, que se obtiene según el procedimiento que especifica el Reglamento sobre el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

En la actualidad la Agencia Tributaria pone a disposición de empresas y contribuyentes, a través de su página web, una aplicación que calcula de forma automática el tipo o porcentaje que se debe aplicar cada mes a la nómina de cada trabajador.

El principio de funcionamiento de esta aplicación es muy sencillo, basta con introducir el total de ingresos previstos en un año e indicar la situación familiar del trabajador. De forma instantánea, la aplicación señala el tipo a aplicar durante el ejercicio (figura 3.6).

De todas formas, es importante que conozcas el funcionamiento del cálculo de este impuesto, por ello a continuación se explicará cómo funciona el proceso de cálculo.

Antes de empezar, debemos indicar que existen situaciones en las que al contribuyente, en este caso al trabajador, no se le tiene que practicar esta retención. Son aquellas en las que los rendimientos del trabajo no superen los importes que, para el IRPF de 2019, se indican en la figura 3.7.

Determinar la base para poder calcular el tipo de retención

Para calcularla, sumaremos el importe total de las retribuciones del trabajador previstas para todo el año, ya sean en salario o en especie. Al resultado de la suma de las retribuciones, le restaremos los importes que correspondan a los siguientes conceptos:

- La suma anual de las cantidades que se paguen a la Seguridad Social o a mutualidades generales obligatorias de funcionarios.
- Las detracciones por derechos pasivos, como pueden ser los planes de pensiones.

Figura 3.6

Situación del contribuyente	N.º de hijos y otros descendientes		
	0	1	2 o más
Contribuyente soltero, viudo, divorciado o separado legalmente	—	15.947 €	17.100 €
Contribuyente cuyo cónyuge no obtenga rentas superiores a los 1.500 euros anuales, excluidas las rentas	15.456 €	16.481 €	17.634 €
Otras situaciones	14.000 €	14.516 €	15.093 €

Figura 3.7

- La suma de cotizaciones a colegios de huérfanos o entidades similares.
- La suma de las cuotas de sindicatos y colegios profesionales, cuando la colegiación sea obligatoria.
- Los gastos que existan de defensa jurídica derivados de litigios entre el contribuyente y el empleador, en un máximo de 300 euros anuales.
- Por otros gastos, 2.000 euros.

Consultar el importe del mínimo personal y familiar

Representa aquella parte de la renta del contribuyente que ha de dedicar a atender a sus necesidades y las de los sujetos que de él dependen. Por no constituir renta disponible, esta parte de renta no se someterá a gravamen. Los importes pueden variar de un año a otro, por lo que conviene consultarlos. En el año 2019 son:

- **Mínimo personal.** En concepto de mínimo del contribuyente se computará, con carácter general para

Escala IRPF aplicable en 2020			
Base imponible Hasta €	Cuota íntegra €	Resto base liquidable. Hasta €	% Aplicable
0,00	0,00	12.450,00	19
12.450,01	2.365,50	20.200,00	24
20.200,01	4.225,50	35.200,00	30
35.200,01	8.725,50	60.000,00	37
60.000,01	17.901,50	En adelante	45

Figura 3.8

todos los contribuyentes, la cantidad de 5.550 euros anuales. Esta cantidad se incrementará en 1.150 euros cuando el contribuyente tenga una edad superior a los 65 años y en 1.400 euros si la edad supera los 75 años.

- **Mínimo por descendientes.** Dan derecho a la aplicación del mínimo por descendientes los hijos y demás descendientes del contribuyente menores de 25 años o discapacitados, cualquiera que sea su edad, que convivan con el contribuyente y tengan rentas anuales inferiores a los 8.000 euros. Por cada descendiente se aplicarán las siguientes cantidades: 2.400 (por el primero), 2.700 (por el segundo), 4.000 (por el tercero), 4.500 (por el cuarto y siguientes). Por cada descendiente que sea menor de tres años, la cuantías señaladas antes se aumentarán en 2.800 euros anuales.
- **Mínimo por ascendientes.** Dan derecho los padres, abuelos y demás ascendientes en línea recta del preceptor que convivan con él y sean mayores de 65 años o discapacitados de cualquier edad y que no tengan rentas anuales superiores a los 8.000 euros. El mínimo será de 1.150 euros por ascendientes entre 65 y 75 años y de 2.550 euros si son mayores de 75 años.
- **Mínimo por discapacidad.** Esta discapacidad puede ser tanto del contribuyente como de los ascendientes o descendientes. Con carácter general será de 3.000 euros para las personas con una discapacidad entre el 33 y el 65%, y de 9.000 euros anuales si la discapacidad es igual o superior al 65%.

Adicionalmente, se añadirán 3.000 euros en concepto de gastos de asistencia si se acredita necesitar ayuda de terceras personas, movilidad reducida, o un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Determinar la cuota de retención

Para ello tomaremos el resultado obtenido de la suma de ingresos que hemos realizado para obtener la base de cálculo y se le aplicará el tipo que corresponda en función de la figura 3.8, que muestra los tramos del IRPF del año 2019.

Determinar el importe de las deducciones por mínimo personal y familiar

De la misma forma, teniendo en cuenta que la base de cálculo corresponde a la suma de las deducciones que nos podamos practicar de los dos conceptos.

Se calcula la diferencia

Basta con tomar la cuota que nos ha resultado de la base de los ingresos y restarle el importe que hemos obtenido de la base de las deducciones. La diferencia entre los dos importes no puede ser nunca negativa.

Comprobar que no excedemos el máximo legal

Esta operación debe llevarse a cabo siempre que el con-

tribuyente no exceda en el total de **retribución** anual la cantidad de 22.000 euros de **ingresos**. Deberemos calcular el máximo de la siguiente forma:

- Calcular el 43% de la diferencia positiva que se obtenga de restar a 22.000 euros el importe que nos corresponda de la primera tabla que correspondía a los importes máximos que nos pudieran eximir de la retención, es decir, el que refleja todas aquellas situaciones en las que al contribuyente no se le tiene que practicar retención.
- En los casos en los que se hayan de realizar regularizaciones en el pago del impuesto, se deberá aplicar el 43% mencionado en el apartado anterior al total de las retribuciones del año.

Finalmente, una vez hemos realizado los pasos anteriores que correspondían a nuestra situación, podemos obtener el tipo que se nos debe aplicar, o lo que es lo mismo, el porcentaje de retención que nos deducirán de la nómina del mes. Para saberlo, deberemos hacer lo que se muestra en la figura 3.9. Una vez hemos obtenido el porcentaje de esta división, este será el tipo que se deba aplicar a la retribución bruta, es decir al importe de la suma de todas las percepciones del mes, para obtener el importe de la cuota que nos retendrán en la nómina del mes.

Como el cálculo que hemos realizado es anual, siempre se aplicará este tipo, excepto en los casos en los que durante el año se produzcan modificaciones en la retribución. En este caso, se debería volver a calcular para obtener el nuevo tipo.

Ejemplo 3.7

Antonio Carmona es un empleado de una empresa que recibe 987,27 € en concepto de salario del mes de febrero y quiere saber si es correcto el importe. Toma la nómina del mes y puede observar que sus retribuciones son las siguientes:

Salario base = 650,00 €

Complemento del puesto de trabajo = 290,00 €

Complementos personales = 210,00 €

Horas extraordinarias del mes = 50,00 €

Recibe dos pagas extraordinarias al año por un importe de salario base.

Tiene una retención del 11% en concepto de IRPF y pertenece al grupo 5 de cotización.

Primero: calculamos la base de cotización de contingencias comunes.

Salario base + complementos = $650,00 + 290,00 + 210,00 = 1.150,00$ €

Calculamos la prorrata de pagas extraordinarias = $(2 \times 650,00) / 12 = 108,333$, redondeando 108,33 €

Base de cotización de contingencias comunes = $1.150,00 + 108,33 = 1.258,33$ €

Segundo: comprobamos en la tabla de cotizaciones los máximos y mínimos del grupo. En este caso se encuentra entre los dos por lo que la base de cotización a aplicar es la que hemos calculado.

Tercero: calculamos la base de cotización de contingencias profesionales.

Base de cotización de contingencias comunes + horas extraordinarias = $1.258,33 + 50,00 = 1.308,33$

Cuarto: comprobamos en la tabla de máximos y mínimos y podemos ver que también se encuentra entre los dos por lo que la base de cotización a aplicar es la que hemos calculado.

Quinto: calculamos las cuotas de la Seguridad Social.

Contingencias comunes = Base de cot. de cont. comunes $\times 4,7\% = (1.258,33 \times 4,7) / 100 = 59,141 = 59,14$ €

Desempleo = Base de cot. de cont. profesionales $\times 1,55\% = (1.308,33 \times 1,55) / 100 = 20,279 = 20,28$ €

Formación profesional = Base de cot. de cont. profesionales $\times 0,1\% = (1.308,33 \times 0,1) / 100 = 1,308 = 1,31$ €

Sexto: calculamos la retención por IRPF.

Retención = Importe de percepciones $\times 11\% = (650,00 + 290,00 + 210,00 + 50,00) \times 11 / 100 = (1.200,00 \times 11) / 100 = 132,00$ €

Séptimo: calculamos el líquido a percibir que será la suma de todas las percepciones y la resta de las deducciones.

Líquido a percibir = $(650,00 + 290,00 + 210,00 + 50,00) - (59,14 + 20,28 + 1,31 + 132,00) = 987,27$ €

Por lo que hemos podido comprobar que el ingreso en la cuenta del trabajador era correcto.

$$\frac{\text{Importe de la cuota de retención obtenida en los cálculos anteriores}}{\text{Importe de las retribuciones del año que se prevean cobrar}} \times 100 = \text{\% de retención mensual (con dos decimales)}$$

Figura 3.9

4.5 Liquidación de haberes

En el momento en que existe la notificación, por parte del empresario, de que un contrato de trabajo va a ser extinguido, o las partes firmantes lo hacen por medio de acuerdo, la denuncia debe ir acompañada de la liquidación de haberes, también denominada **liquidación o finiquito**.

El trabajador que se encuentra en esta situación y recibe el documento, puede solicitar la presencia de un representante de los trabajadores en el momento de la firma.

La liquidación de haberes debe contener obligatoriamente los siguientes conceptos:

- Importe de las percepciones salariales y no salariales de los días trabajados hasta el momento de hacer efectiva la extinción del contrato, es decir, los días de salario que no han sido pagados, del período del mes, desde la última nómina.
- La parte proporcional de las pagas extraordinarias que correspondan por los meses o días trabajados hasta la fecha de extinción del contrato.
- Los importes de indemnizaciones que correspondan al trabajador, en función de la normativa vigente y del

Ejemplo 3.8

Tomemos como base al trabajador Antonio Carmona del ejemplo 3.7. Imaginemos que al trabajador, con 15 días de antelación, se le avisa que el 28 de febrero se extinguirá el contrato de trabajo y que por el tipo de contrato que tiene suscrito con la empresa, le corresponde una indemnización de 30 días de salario por cada año trabajado. Teniendo en cuenta que el contrato fue firmado dos años antes, vamos a calcular la liquidación de haberes que le corresponde.

Primero: calculamos las percepciones salariales correspondientes al mes.

En este caso, al ser a final de mes y tener una nómina mensual, por el grupo de cotización, quedan pendiente de cobro los importes correspondientes al mes de febrero completo, es decir, lo que se calculó en el ejemplo 3.7.

Segundo: calculamos la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Partiendo de la base de que las pagas las cobra según la norma genérica, es decir, en junio y en Navidad, los importes que le corresponderán serán:

PAGA DEL MES DE JUNIO

Para obtener la parte proporcional, deberemos contar los días desde el anterior cobro hasta la fecha de la extinción, es decir, desde el 1 de julio del año anterior hasta el 28 de febrero del presente = 243 días

Al cobrar las pagas por valor igual al salario base, la parte proporcional será:
 $(650 \times 243) / 365 = 432,739$ redondeando 432,74 €

PAGA DE NAVIDAD

Para obtener la parte proporcional, deberemos contar los días desde el anterior cobro hasta la fecha de la extinción, es decir, desde el 1 de enero del año en curso hasta el 28 de febrero del presente = 59 días.

Al cobrar las pagas por valor igual al salario base, la parte proporcional será:
 $(650 \times 59) / 365 = 105,068$ redondeando 105,07 €

VACACIONES NO DISFRUTADAS

Le corresponden 30 días al año, como el año anterior ya las hizo, se ha de contar la parte proporcional de los días trabajados de este año, es decir, del 1 de enero al 28 de febrero = 59 días.

El importe de 30 días corresponde a un mes de salario, en nuestro caso 1.150,00 €

Por lo que calculamos la parte proporcional que le corresponde:

$(1.150 \times 59) / 365 = 185,890 = 185,89$ €

Ejemplo 3.8

INDEMNIZACIÓN

Le corresponden 30 días de salario por año trabajado, es decir, una mensualidad por cada año. En nuestro caso, como lleva dos años exactos trabajando, le corresponderán $1.150,00 \times 2 = 2.300,00$ €

COTIZACIONES

Respecto al salario, como es de todo el mes y lo tenemos calculado en el ejemplo 3.7, aplicamos dichas cotizaciones, añadiendo el importe correspondiente al cobro de los días de vacaciones no disfrutados que será:

$$(185,89 \text{ € } 6,35) / 100 = 11,804 = 11,80$$

Se ha aplicado el 6,35% que es el resultado de sumar todos los coeficientes de aplicación a las cotizaciones.

$$\text{Por lo que el importe de retenciones a aplicar} = 59,14 + 20,28 + 1,31 + 2,35 + 11,80 = 94,88 \text{ €}$$

RETENCIÓN DE IRPF

Tal como consta en el ejemplo 3.7 corresponde a un 11% de los ingresos, que en este caso serán los correspondientes a Salario del mes + vacaciones no disfrutadas + parte proporcional de pagas extraordinarias

$$1150,00 + 185,89 + 432,74 + 105,07 = 1.873,70$$

$$(1.873,70 \text{ € } 11) / 100 = 206,107 = 206,11 \text{ €}$$

Recordemos que para la retención, la indemnización se encuentra exenta dentro del límite legal, como es el caso.

LIQUIDACIÓN PARA EL TRABAJADOR

INGRESOS:

Percepciones salariales	1.300,00
Proporcional P.E Junio	432,74
Proporcional P.E Navidad	105,07
Vacaciones pendientes	185,89
Indemnización	2.300,00

DEDUCCIONES:

Cotizaciones:	94,88
Retención IRPF	206,11

LÍQUIDO A PERCIBIR: 4.022,71

Se ha de tener en cuenta que en las percepciones salariales se encuentran los importes correspondientes a dietas y horas extraordinarias no estructurales. Las dietas no se contemplan en las deducciones, al ser una indemnización, y las horas extraordinarias no estructurales cotizan de forma adicional.

tipo de contrato que exista, así como de las causas que se hayan dado para el despido.

- El importe correspondiente a los días de vacaciones no realizados.
- El importe de salarios de tramitación, en los casos establecidos por la Ley y con sentencia positiva hacia el trabajador, derivada de un conflicto laboral.
- Descuentos correspondientes a la Seguridad Social, conforma a las reglas establecidas en la determinación de las bases de cotización.

- Retenciones a practicar en concepto de IRPF, teniendo en cuenta la exención de las indemnizaciones por importes inferiores al límite legal.

5. PRESTACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO

La empresa decide cuánto se ha de trabajar y cuándo se ha de realizar en virtud del poder de organización y dirección que le otorga el Estatuto de los Trabajadores. De la misma forma el trabajador debe conocer dichas condiciones, por lo que, tal y como has visto en el capítulo 2, ha de reflejarse en el contenido del contrato de trabajo.

5.1 La jornada laboral

La regulación de la jornada de trabajo se encuentra recogida en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, que trata sobre las llamadas jornadas especiales de trabajo. La jornada de trabajo se define como:

«Intervalo de tiempo que transcurre entre el momento de llegada al centro de trabajo y la salida del mismo».

En el contexto actual de las relaciones laborales se pueden distinguir dos tipos de jornadas de trabajo: la jornada ordinaria y las jornadas especiales.

Jornada ordinaria

Es la que se aplica, con carácter general, a la mayoría de relaciones laborales; es decir, la que se aplica en todos los casos que no se encuentran contemplados como jornadas especiales.

La duración de la jornada ordinaria, contrariamente a lo que se acostumbra a pensar se tiene en cuenta según el cómputo anual y corresponde a 40 horas semanales de trabajo efectivo, de media anual. Existen dos formas de aplicación de la jornada ordinaria.

Distribución regular de la jornada laboral

Se habla de distribución regular cuando todas las semanas se trabajan las 40 horas semanales con estas condiciones:

- **Límite diario de trabajo.** Se establece que el máximo de horas que se pueden trabajar en un día es de 9 horas.
- **Descanso entre jornadas.** Debe ser de un mínimo de 12 horas entre jornada y jornada.
- **Descanso mínimo semanal.** Debe ser de un día y medio ininterrumpido. Generalmente comprende la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo. En el caso de menores de 18 años, debe ser de dos días ininterrumpidos.

Distribución irregular de la jornada laboral

En este caso se contempla que la jornada máxima de unas semanas podrá ser de más de 40 horas y otras de menos de 40 horas, pero el resultado anual será, siempre como máximo, de 40 horas de media semanal. Se debe respetar el descanso entre jornadas y el descanso mínimo semanal, pero se puede sobrepasar el máximo de trabajo diario. La empresa puede establecer, con carácter general, un porcentaje de distribución irregular de la jornada de trabajo del 10%.

Ejemplo 3.9

Isabel realiza el máximo legal de la jornada diaria; es decir, 9 horas al día. Entre las jornadas tiene más de 12 horas de descanso diario y disfruta de un descanso semanal de todos los sábados y domingos. Isabel se pregunta si su jornada se encuentra dentro de la legalidad. La respuesta que recibiría la trabajadora sería la siguiente: la distribución de su jornada corresponde a la tipificada como irregular, de forma que, en el caso que durante todo el año realizara dicha jornada, se encontraría fuera de la legalidad. Ahora, si durante el año realizara jornadas diarias de 9 horas y otras de siete horas, por ejemplo, y la media de todo el año trabajado diera como resultado 40 horas semanales, la jornada sería legal. En referencia al descanso semanal, se establece un mínimo de un día y medio, lo cual no quiere decir que deba disfrutar obligatoriamente de esa cantidad, no se han establecido máximos.

Ejemplo 3.10

Carmen solicita la reducción de la jornada en media hora, exponiendo que al tener un hijo de 4 meses lactante debe acudir media hora más tarde a su puesto de trabajo. El empresario le responde que debido a las necesidades de la empresa, deberá realizar su jornada habitual, pudiendo salir dos veces durante la jornada, por espacio de media hora para realizar la tarea. El empresario que nos ocupa no tiene demasiado claro que la trabajadora es quien debe decidir como aplica su jornada especial y que no es potestad del empresario ni de las necesidades de la empresa la distribución de dicha jornada.

Jornadas especiales

Son aquellas jornadas en las que se amplía o se reduce su duración en función de las circunstancias físicas en las que se desarrolla el trabajo. Se encuentran reguladas mediante el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre. Las más usuales corresponden a las que se te muestran a continuación y que se aplican en concepto de reducción de jornada.

Cuidado del lactante

Cuando la trabajadora tiene un hijo lactante menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de reducción de la jornada, que podrá fraccionar en dos partes. También podrá optar por no hacer uso de la reducción de una hora durante la jornada y reducirla en media hora cuando opte por entrar más tarde o salir antes, siendo decisión del trabajador/a y no del empresario.

De esta reducción por lactancia pueden disfrutar indistintamente el padre o la madre en el caso en que los dos trabajen.

Guarda legal de hijos, personas con discapacidad y cuidado de familiares

Cuando los trabajadores tengan bajo su vigilancia a hijos menores de ocho años, alguna persona con discapacidad o algún familiar que por razones de edad, accidente o enfermedad no se pueda valer por sí mismo, y que no realicen ninguna actividad retribuida, tendrán derecho a la reducción de entre 1/8 y 1/2 jornada para su cuidado. El salario se reducirá en la misma proporción.

Partos prematuros

En el caso de que el recién nacido deba continuar hospitalizado durante un período determinado tras el parto, el padre o la madre podrán ausentarse de su puesto de trabajo durante una hora diaria mientras dure la hospitalización. Asimismo, cabe la posibilidad de que, de común acuerdo entre las partes, se reduzca la jornada hasta dos horas, con una disminución proporcional del salario.

Trabajadores víctimas de la violencia de género o de terrorismo

Para hacer efectiva su protección, la mujer víctima de la violencia de género o las personas que son víctimas del terrorismo tendrán derecho a la reducción de jornada con una disminución proporcional del salario o a la reordenación de su horario de trabajo.

5.2 El horario de trabajo

De la definición anterior podemos deducir que la jornada de trabajo está distribuida mediante el horario de trabajo, que determina, concretamente, la distribución diaria de la jornada. Es competencia unilateral del empresario la fijación del horario de trabajo que constará en el contrato.

Dentro de las modalidades de horarios de trabajo debemos destacar aquellos que se han dado en denominar como **horarios especiales**.

Trabajo nocturno

Es el horario que realiza el trabajador entre las 22:00 y las 6,00 horas. Se considera trabajador nocturno el que realiza, dentro del intervalo especificado, no menos de tres horas de su jornada de trabajo o aquellos trabajadores que se prevea que puedan realizar más de 1/3 de la jornada anual de trabajo dentro de estos horarios.

Los menores de edad no pueden realizar este horario, mientras que los trabajadores que hacen este horario no pueden hacer horas extraordinarias.

La jornada de un trabajador nocturno no puede exceder de ocho horas diarias, de media, dentro del período de quince días. Los trabajadores que hacen este horario tienen una retribución específica, excepto en los casos en los que se establezca una compensación mediante descansos o que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Ejemplo 3.11

Inicias una relación laboral en una empresa el 1 de julio. Al finalizar el año solicitas las vacaciones que te corresponden y el empresario te responde que al no haber trabajado todo el año no tienes derecho a vacaciones. Tu respuesta, ante dicha situación, debería ser que te corresponde la parte proporcional a los días trabajados en el año y, en consecuencia, al haber trabajado 184 días en el año que nos ocupa, debes hacer 15 días de vacaciones dentro de este año. Si $365 \text{ días} = 30$; $184 = (184 \times 30) / 365$.

Trabajo a turnos

«Es la distribución de la jornada laboral a lo largo del día y de la semana, especificando los periodos de trabajo y descanso».

Se da en empresas que, por su actividad, su proceso se alarga las 24 horas del día, razón por la que los trabajadores desarrollan horarios a turnos, con una retribución específica normalmente mediante un complemento.

En estos casos, ningún trabajador podrá realizar turnos de noche más de dos semanas consecutivas, excepto en aquellos casos en que el propio trabajador lo solicite expresa y voluntariamente.

5.3 Las horas extraordinarias

«Son todas aquellas horas que el trabajador realiza y que exceden de la jornada ordinaria de trabajo, establecida en el contrato de trabajo, el convenio colectivo o, en defecto de fijación en los anteriores, la establecida como máxima legal».

Según la definición anterior, nos encontramos ante horas en las que el trabajador, habiendo finalizado su jornada, continúa trabajando. Cuando nos encontramos ante esta situación, el convenio colectivo o el contrato de trabajo deberá especificar la retribución correspondiente, no pudiendo ser inferior al precio de la hora ordinaria de trabajo. Existe la posibilidad de compensar, es decir, ofrecer la misma cuantía de horas trabajadas como descanso retribuido. En los casos en los que no exista pacto, deberán ser compensadas con descansos equivalentes, en el periodo correspondiente a los cuatro meses siguientes a la fecha de realización. Existen dos clases de horas extraordinarias.

Voluntarias

Son aquellas horas que exceden de la jornada regular de trabajo y que el trabajador, dada la oferta del empresario, acepta realizar libremente y por propia voluntad. El empresario no puede obligar al trabajador a realizar estas horas. Por lo que respecta a la cotización, las horas voluntarias se estipularán al mismo coeficiente que las ordinarias. El número máximo de horas extraordinarias que se permite realizar en un año es de 80, siempre y cuando sean retribuidas; es decir, no se cuentan dentro de este baremo todas aquellas

horas que se realicen y se compensen con descansos, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Obligatorias

Existen dos modalidades que permiten la realización de las horas de forma obligatoria. Son las siguientes:

- **Por fuerza mayor.** Realizadas para reparar o prevenir siniestros, así como otros daños que pudieran darse de forma extraordinaria o urgentemente. Estas horas extraordinarias no computan a efecto de determinar el número máximo de horas extraordinarias.
- Las **pactadas en el convenio colectivo** o en el contrato de trabajo.

Su cotización corresponderá al tipo especial reducido que anualmente se encuentre establecido, exceptuando las realizadas mediante pacto en contrato o convenio colectivo. Estas cotizarán como si fueran voluntarias, aunque no computen en el baremo de las 80 anuales.

5.4 Los descansos

Las empresas deben realizar anualmente lo que se denomina el **calendario laboral**. En él figurarán la distribución de los días de trabajo, los descansos entre jornadas, los descansos semanales, los días festivos, las fiestas laborales y las vacaciones anuales retribuidas. Para realizar el calendario laboral del año, la empresa deberá consultar, previamente a su elaboración, a los representantes de los trabajadores y, una vez realizada la consulta y elaborado el calendario definitivo, exponerlo en un lugar visible de la empresa.

Descanso diario

Es el periodo de descanso que se ha de respetar entre dos jornadas laborales. Debe de existir un intervalo de, como mínimo, 12 horas. Los convenios colectivos y los pactos individuales deben respetar esta condición, aunque existen determinadas profesiones (como la marina mercante) que puede alterarse compensándolo en los días siguientes.

Descanso semanal

Corresponde a los días festivos a los que se tiene derecho cada semana; un mínimo de un día y medio ininterrumpido. Se permite que los descansos mínimos semanales se

puedan acumular hasta un máximo de 14 días; es decir, trabajar dos semanas ininterrumpidamente y acumular el descanso de cada semana al finalizar ese período. Por norma general, el descanso semanal suele iniciarse el sábado por la tarde (en los casos en los que se trabaje el sábado, el descanso semanal finaliza el mediodía del lunes).

En el caso de que se reduzca el descanso entre jornadas semanales, se deberá compensar mediante descansos alternativos en cuantía no inferior a la reducción, a disfrutar según se haya pactado en el sector. Existen convenios colectivos que están autorizados a acumular los descansos compensatorios, todos o parte, a las vacaciones anuales siempre que exista un acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado. También, en las mismas condiciones, se pueden acumular descansos para el medio día de descanso semanal.

Para los menores de 18 años, el descanso semanal será de dos días ininterrumpidos.

Fiestas laborales

Los trabajadores tienen derecho a un número de días festivos laborales dentro del año que no podrán exceder de 14. Los días festivos laborales serán no recuperables y retribuidos. Además, dentro de la distribución, dos de los días serán fiestas locales fijadas por el Ayuntamiento.

El calendario de fiestas laborales lo establece anualmente el Gobierno, pudiendo las comunidades autónomas sustituir los días señalados por otros que correspondan a fiestas que, por tradición, le sean propias, excepto en estos días que son inamovibles: Navidad, Año nuevo, el 1 de mayo (Festividad del Trabajo) y el 12 de octubre (Fiesta Nacional de España).

Cuando alguna de las fiestas citadas coincida con domingo, el descanso laboral se disfrutará el lunes posterior. Las comunidades autónomas también podrán sustituir el descanso del lunes de las fiestas nacionales que coincidan con domingo por la incorporación a la relación de fiestas de la comunidad de otras que les sean tradicionales.

5.5 Vacaciones

Están reguladas en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Es el período de tiempo al que tienen derecho los trabajadores, de forma anual, a suspender la prestación de servicios laborales sin que el empresario pueda suspender la retribución al trabajador. La duración de las

vacaciones será a 30 días naturales al año. En el caso de que el trabajador no haya trabajado el año completo, le corresponderá la parte proporcional a los días trabajados.

Las vacaciones anuales deben disfrutarse; se prohíbe expresamente trabajar durante el período que corresponda y recibir la compensación por no disfrutarlos. Su disfrute debe ser dentro del año natural, no pudiendo acumularse durante años.

Los trabajadores, deberán conocer el período de realización con una antelación mínima de dos meses. En caso de no existir acuerdo sobre las fechas de realización, corresponderá al juzgado de lo social determinar la fecha, sin posibilidad de que se interponga recurso.

Cuando el período de vacaciones 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, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o de disfrute del permiso al finalizar el período de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

5.6 Permisos retribuidos

Existen una serie de permisos que permiten a los trabajadores ausentarse del puesto, previo aviso y justificación a la empresa, de forma retribuida. Son los siguientes casos:

- En caso de matrimonio, tendrá derecho a 15 días.
- En caso de traslado del domicilio habitual, le corresponderá un día.
- En el caso de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, el tiempo indispensable para realizarlos.
- Por el nacimiento de un hijo o por muerte, accidente o enfermedad grave de familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, le corresponderán dos días, ampliables a cuatro en el caso de necesitar desplazarse.
- El tiempo indispensable cuando se trate de cumplir con un deber inexcusable de carácter público o personal.
- Para efectuar funciones sindicales o representaciones de trabajadores, lo que se establezca en las disposiciones legales o convencionales.

ESQUEMA RESUMEN: CONDICIONES DE LA PRESTACIÓN LABORAL

TIPOS DE SALARIO

- POR MEDIO DE PAGO
 - METÁLICO
 - ESPECIE
- POR FORMA DE CÁLCULO
 - POR UNIDAD DE TIEMPO
 - POR UNIDAD DE OBRA
 - MIXTO
- POR VALORACIÓN DE PUESTO
 - DE CATEGORÍA
 - DE CUALIFICACIÓN

ESTRUCTURA DEL SALARIO

- SALARIO BASE
- COMPLEMENTOS
 - PERSONALES
 - DEL PUESTO
 - CANTIDAD O CALIDAD
 - VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES
 - ESPECIE
 - RESIDENCIA

GARANTÍAS SALARIALES

- INEMBARGABILIDAD DEL SMI
- PRIVILEGIO CRÉDITOS SALARIALES
- FOGASA

CARACTERÍSTICAS DEL PAGO DEL SALARIO

- LIQUIDACIÓN
- DOCUMENTACIÓN
- MODELO DE RECIBO
- PAGAS EXTRAORDINARIAS
- ATRASOS

ESQUEMA RESUMEN: CONDICIONES DE LA PRESTACIÓN LABORAL

CONTENIDO DEL RECIBO DE SALARIO

- DATOS DE LA EMPRESA/EMPRESARIO
- DATOS DEL TRABAJADOR
- PERÍODO DE LIQUIDACIÓN
- DEVENGOS
 - PERCEPCIONES SALARIALES
 - PERCEPCIONES NO SALARIALES
 - TOTAL DEVENGADO
- DEDUCCIONES
 - COTIZACIONES
 - CONT. COMUNES
 - CONT. PROFESIONALES
 - RETENCIÓN IRPF
- FIRMA Y SELLO DE LA EMPRESA
- FECHA
- RECIBÍ

JORNADAS DE TRABAJO

- ORDINARIA
 - DISTRIBUCIÓN REGULAR
 - DISTRIBUCIÓN IRREGULAR
- ESPECIALES
 - CUIDADO DEL LACTANTE
 - GUARDA LEGAL DE HIJOS, PERSONAS CON DISCAPACIDAD
 - PARTOS PREMATUROS
 - TRABAJADORA VÍCTIMA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

HORARIO DE TRABAJO

- ORDINARIO
- NOCTURNO
- A TURNOS

HORAS EXTRAORDINARIAS

- VOLUNTARIAS
- OBLIGATORIAS

EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN

Responde a las siguientes preguntas tipo test marcando la opción correcta.

3.1 ¿Cuál de estas afirmaciones referidas al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) es falsa?

- a) El SMI se fija cada año.
- b) El SMI se fija mediante un Real Decreto.
- c) El SMI se contempla para pagar la cuota anual a la Seguridad Social.

3.2 El descanso entre una jornada de trabajo y otra debe ser:

- a) De un mínimo de 10 horas.
- b) De un mínimo de 12 horas.
- c) De un mínimo de 15 horas.

3.3 El máximo de horas que se pueden trabajar en un día es de:

- a) Nueve horas.
- b) Ocho horas.
- c) Diez horas.

Responde a las siguientes cuestiones.

3.4 El trabajador de una empresa de ingeniería percibe un salario de 1.860,00 € cada mes, correspondientes a un salario base de 803,10 €, un complemento salarial por titulación de 136,25, un complemento salarial por el puesto de 349,20 € y el resto es una retribución en especie por vivienda. ¿Es legal la distribución de salario? Razona la respuesta.

3.5 En el caso anterior, indica qué tipo de categoría de complementos salariales percibe.

3.6 ¿Qué ocurre si una empresa no realiza el pago del salario en el día acordado?

3.7 Calcula todos los conceptos retributivos de devengos, deducciones y el total a percibir del recibo de salario del mes de enero de un trabajador del grupo 5 de cotización a la Seguridad Social al cual se le practica un coeficiente de retención por IRPF del 12% mensual y que cobra según los siguientes conceptos:

- Salario base: 650,00 €
- Complemento específico del puesto: 325,00 €
- Complemento de responsabilidad: 230,00 €

Tiene derecho a dos pagas extraordinarias al año por importe equivalente al salario base, una en junio y la otra en diciembre.

3.8 Explica cuáles son los permisos retribuidos de los que puede disfrutar un trabajador.

Cuando acabes estos ejercicios, realiza el caso práctico que encontrarás en la página 116. Al final del libro tienes las soluciones a estos ejercicios y, también, al caso práctico. Si has cometido errores, repasa de nuevo el capítulo antes de seguir con el estudio.

Modificación, suspensión y extinción del contrato

Esquema de contenido

1. INTRODUCCIÓN

2. LAS MODIFICACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

2.1 Movilidad laboral

2.2 Modificación sustancial de las condiciones del contrato

3. LA SUSPENSIÓN

4. LA EXCEDENCIA

4.1 Excedencia voluntaria

4.2 Excedencia forzosa

4.3 Excedencia por cuidado de un familiar

5. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

5.1 Cumplimiento de su duración

5.2 Extinción por voluntad del trabajador

5.3 Extinción por voluntad del empresario

5.4 Otras causas

ESQUEMA RESUMEN

EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

En el capítulo 2 tratamos en profundidad el tema del contrato de trabajo: su contenido, sus tipos, la duración de la jornada laboral, el horario, etc. Sin embargo, existen algunas circunstancias en las que las condiciones del contrato pueden verse modificadas. Vamos a repasar todas ellas en este capítulo, para que conozcas cuáles son tus derechos (y también los del empresario), y asegurarte de que estos no se vean vulnerados.

El contenido de este capítulo te ayudará a diferenciar entre los conceptos de modificación, suspensión y extinción; te dará a conocer las condiciones en las que puede darse la modificación de un contrato de trabajo con el fin de que se respeten los derechos de las dos partes implicadas en el mismo; se analizarán las causas de extinción de la relación laboral pactadas en el convenio colectivo del sector y también se hará un repaso al ámbito jurisdiccional social con el fin de que puedas reclamar tus derechos laborales en cualquier circunstancia.

2. LAS MODIFICACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Recuerda, como estudiaste en el capítulo 2, que con la firma del contrato de trabajo aceptas unas condiciones en lo que respecta a: jornadas, horarios, lugar de trabajo, tareas que corresponden al contenido de la prestación, salario, etc. Las condiciones pactadas no tienen carácter indefinido ya que, en ocasiones, se pueden modificar a petición de una de las partes o a instancia de acuerdo entre los interesados. En este apartado conocerás las posibilidades que existen de modificación de las condiciones pactadas, mediante el contrato, y las opciones que se encuentran a tu disposición para la aceptación o el rechazo de dichas modificaciones.

2.1 Movilidad laboral

Los trabajadores son contratados para llevar a cabo una actividad laboral en un determinado centro de trabajo. Pero, en algunos momentos, existen situaciones en las que el empresario puede variar esa actividad (movilidad funcional) o el lugar de trabajo (movilidad geográfica).

Movilidad funcional

La necesidad de adaptarse a los mercados, por parte de la empresa, puede modificar la estructura y concepto de los puestos de trabajo y las tareas que en ellos se desarrollan.

«Se define como movilidad funcional a la que se produce cuando al trabajador se le encarga la realización de trabajos diferentes para los que ha sido contratado».

Debes tener presente que la movilidad funcional se ha de realizar, en todos los casos, de acuerdo con un principio elemental: no puede ir en detrimento de la dignidad del trabajador. No se puede aplicar sin el respeto a la no discriminación y se ha de realizar sin perjuicio a la formación profesional, la promoción y el derecho al salario de categorías superiores.

Existen diferentes situaciones en movilidad funcional:

- **Movilidad dentro del mismo grupo profesional o categorías equivalentes.** En los casos de tareas dentro de la misma escala para la que ha sido contratado. Para este tipo de movilidad, la legislación no establece la justificación de causas que la provoquen, principalmente porque el trabajador no ve afectada su condición de categoría ni de salario.
- **Movilidad fuera del grupo profesional o en categorías no equivalentes.** Cuando se encarga la realización de tareas que no corresponden a la misma escala para la que fue contratado. En este caso se solicita que, para poder llevar a cabo esta movilidad, se justifique la existencia de causas organizativas o técnicas. Es necesario que la movilidad se lleve a cabo por el tiempo imprescindible de la causa, volviendo el trabajador a su puesto a la mayor brevedad posible. En los casos en que la movilidad suponga para el trabajador el cambio a una categoría inferior es necesario, además de las causas anteriormente expuestas, que se produzcan de forma perentoria y de manera totalmente imprevista.
- **Movilidad extraordinaria.** Cuando no se encuentra englobada en ninguno de los anteriores supuestos. En este caso, solo puede realizarse cuando existe acuerdo entre las partes (la empresa y el trabajador) o si se realiza mediante el procedimiento establecido en las modificaciones sustanciales de las condiciones del contrato de trabajo (que veremos en el siguiente apartado).

Movilidad geográfica

La necesidad continua de adaptación a los mercados y situaciones que sufren las empresas puede conducir a escenarios inevitables de modificación de la forma en la que se ha estructurado la actividad y, en consecuencia, en

la distribución de las tareas y configuración de los puestos de trabajo.

«Se considera como movilidad geográfica a la que se produce cuando al trabajador se le encarga la realización de tareas en un centro de trabajo diferente para el que fue contratado en origen».

Traslado

Se produce cuando la movilidad comporta el traslado definitivo del empleado a otro centro de trabajo que suponga un cambio de residencia. Para que se pueda producir se exige la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen la acción. Para poder realizarlo, a **título individual**, se ha de seguir el procedimiento establecido, que se inicia con la comunicación al trabajador y a los representantes legales mediante el preaviso que ha de producirse con 30 días de antelación a la fecha efectiva del traslado. En el caso de que deba producirse de **forma colectiva** se ha de abrir, previamente, un período de consultas con los representantes legales.

Cuando un trabajador se ve afectado por esta situación dispone de varias opciones:

- **Aceptar el traslado.** El trabajador deberá percibir una **compensación** por los gastos que ocasione el traslado, incluyendo los que le son propios y los de su familia.
- **Realizar el traslado y recurrir la decisión.** No se acepta el traslado, se acata mientras se interpone un recurso ante el juzgado de lo social que corresponda y se le dé resolución judicial.
- **Extinguir el contrato.** Se da cuando se decide rehusar el traslado. La única opción es solicitar la extinción del contrato, que genera el **derecho** a una indemnización de 20 días por cada año trabajado hasta un máximo de 12 mensualidades.

Desplazamiento

Supone un traslado temporal del trabajador a otro centro de trabajo. No puede exceder el plazo de doce meses dentro de un período de tres años. En el supuesto de que se superara este límite, se consideraría traslado.

En este caso, el desplazamiento debe comunicarse al trabajador con la antelación suficiente, que no puede ser inferior a cinco días laborables en los casos en los que el desplazamiento se produzca por un período superior a tres meses.

Ante esta situación, el trabajador, dispone de estas dos opciones:

- **Aceptar el desplazamiento.** El trabajador deberá percibir los gastos que le ocasione el viaje y las dietas. Disfrutará de un permiso de cuatro días laborables, en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, debiendo asumir la empresa los gastos de viaje.
- **Desplazarse y recurrir.** Al igual como sucede con el traslado, el trabajador acata el desplazamiento pero interpone recurso ante el juzgado de lo social.

2.2 Modificación sustancial de las condiciones del contrato

Son aquellas modificaciones que se quieren realizar y que afectan a aspectos como: la jornada de trabajo, el sistema de retribución, el horario, los sistemas de trabajo y rendimiento, las funciones en la movilidad extraordinaria o el régimen de trabajo a turnos.

Para llevarla a cabo, se ha de seguir el procedimiento establecido, que en este caso coincide con el de los traslados. Es decir, a **título individual** se ha de comunicar al trabajador y a sus representantes legales mediante un **aviso** que debe realizarse con 15 días de antelación a la fecha efectiva del hecho. En el caso de que se produzca de **forma colectiva**,

Ejemplo 4.1

Una empresa dedicada a la prestación de servicios de asesoría laboral crea una sucursal en una localidad situada a 600 km de la sede de la compañía. La dirección envía a un empleado para que se ocupe de la puesta en marcha del nuevo centro de trabajo. Se prevé que el trabajador deba estar fuera dos años. ¿Qué derechos le asisten por ese motivo? Se considera traslado, ya que el tiempo es superior a 12 meses, por lo que debe ser notificado al empleado y a sus representantes legales con un antelación mínima de 30 días. La empresa tendrá que pagar los gastos que ocasione el traslado del trabajador y de su familia.

Ejemplo 4.2

El director de una entidad ordena a su secretaria que limpie la mesa de la sala de reuniones que se encuentra sucia y desordenada tras la reunión mantenida el día anterior, pues debe atender a unos clientes una hora después. La persona encargada del servicio de limpieza ha tenido un accidente laboral y a primera hora la han tenido que llevar a la asistencia de urgencias. Nos encontramos ante un caso de movilidad funcional fuera del grupo profesional, existen razones perentorias: una reunión con clientes en breve; existen razones imprevisibles: la ausencia de la persona que ha de realizar la tarea por accidente de trabajo y se produce por el tiempo imprescindible: solo durante el tiempo que ocupa la tarea encomendada. En este caso concreto es legítima la instrucción del gerente, eso sí, cobrará, durante ese tiempo, el sueldo de su categoría superior.

se ha de abrir, previamente, un período de consultas con los representantes legales.

En el supuesto de que el trabajador afectado no quiera aceptar la modificación, deberá extinguir el contrato, recibiendo una indemnización de 20 días por cada año de servicios prestados a la empresa con un máximo de 9 mensualidades, siempre y cuando la modificación que le afecta corresponda al régimen de trabajo a turnos o a la jornada de trabajo. En el resto de los supuestos no sería aplicable.

3. LA SUSPENSIÓN

La suspensión del contrato de trabajo supone la interrupción temporal de la prestación laboral sin que por ello se extinga el contrato entre la empresa y el trabajador. Conlleva el cese temporal de las principales obligaciones de las partes: trabajar y remunerar el trabajo. Contrariamente a la extinción (que veremos en el apartado siguiente), en la suspensión no existe interrupción de la relación laboral; el trabajador continúa su relación con la empresa.

La diferencia más importante entre la extinción y la suspensión es que esta es temporal. Cuando la causa de la suspensión desaparece, el trabajador se reincorpora a su puesto de trabajo y se restablecen, de nuevo, las obligaciones que existían en el contrato de trabajo. Debes tener presente que en la suspensión existe el derecho a la reserva del puesto de trabajo, es decir, puede sustituirse

al trabajador durante el período de suspensión pero el puesto de trabajo sigue siendo del trabajador que lo ocupaba en origen. Existen diferentes causas que generan la suspensión del contrato.

- **Mutuo acuerdo de las partes.** Cuando el trabajador y la empresa o empresario alcanzan un acuerdo para suspender temporalmente la relación laboral, cualquiera que sea el motivo.
- **Las consignadas en el contrato.** Son todas aquellas que se encuentren suscritas en el contrato de trabajo y, por tanto, válidas para realizar la suspensión al existir acuerdo entre las partes en el momento de la firma del documento.
- **Excedencia forzosa.** Su concesión es obligatoria para la empresa y comporta la conservación del puesto de trabajo. Este período se contabiliza como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad. El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la causa que lo produjo. Las causas son: designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo o la realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.
- **Incapacidad temporal.** Se da cuando el trabajador, por enfermedad o accidente, ya sea de carácter común o de trabajo, se encuentra incapacitado para la realización de las tareas por las que fue contratado. Es lo que denominamos **estar de baja**.

Ejemplo 4.3

Pablo trabaja en una entidad que tiene problemas de competitividad. Para solucionarlo decide modificar los horarios de sus trabajadores: ¿qué opciones tienen los trabajadores? La modificación afecta a la jornada laboral, por lo que es una modificación sustancial del contrato de trabajo. Los trabajadores podrán optar por aceptarla o por extinguir el contrato de trabajo con derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de nueve mensualidades.

- **Nacimiento.** Comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses.
- **Riesgo durante el embarazo.**
- **Riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.**
- **Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.** Debe darse de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen. Siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- **Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.**
- **Fuerza mayor temporal.** Esta suspensión deberá ser autorizada por la autoridad laboral competente en expediente de regulación de empleo).
- **Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.** Esta suspensión deberá ser comunicada previamente a la autoridad laboral.
- **Ejercicio del derecho de huelga.** Cuando los trabajadores ejercitan su derecho a huelga de forma legal, el período de duración de la situación se considera de suspensión, ya que el trabajador no trabaja y el empresario no paga el salario correspondiente al tiempo no trabajado.
- **Cierre legal de la empresa.** En las situaciones que, según la legislación, se puede producir el cierre de la empresa, con carácter temporal. En el caso de que el cierre fuera definitivo, se produciría una extinción del contrato.
- **Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.** Es una de las medidas disciplinarias, otorgadas por la ley, de las que dispone el empresario para sancionar al trabajador que cometa alguna infracción considerada como muy grave.
- **Permiso de formación o perfeccionamiento profesional.**
- **Decisión de la trabajadora** que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

- **Excedencia voluntaria.** Se entiende por ella la suspensión del contrato de trabajo a solicitud del trabajador.

4. LA EXCEDENCIA

Es un caso especial de la suspensión del contrato de trabajo que, por regla general, no contempla reserva del puesto de trabajo.

En la situación de excedencia se libera al trabajador de las obligaciones de prestar servicios y al empresario de remunerar el trabajo.

4.1 Excedencia voluntaria

Se solicita por una necesidad concreta del trabajador, realizándola, él mismo, de forma voluntaria y por propia decisión.

En este tipo de excedencias, el tiempo que se mantenga sin prestar servicios en la empresa no computará como antigüedad. No existe reserva del lugar de trabajo, aunque sí el derecho preferente al ingreso en vacantes de la misma categoría o parecida, en el momento en que se produzcan en la empresa.

Los trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos un año tienen derecho a la excedencia voluntaria por un plazo no menor a los cuatro meses ni superior a los cinco años. Se podrá volver a ejercer este derecho cuando hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

4.2 Excedencia forzosa

Surge de la necesidad generada por la designación o elección del trabajador para el desempeño de un cargo público que imposibilita la asistencia al trabajo o por realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, por la dedicación que supone y la incompatibilidad de tareas.

En este caso, al ser una circunstancia obligada, el tiempo durante el cual el trabajador se encuentre en excedencia computará a efectos de antigüedad en la empresa; es decir, que contará como si el trabajador se encontrara realizando las actividades laborales normales en la empresa. Por el mismo motivo, existe el derecho a reserva del puesto de trabajo; en otras palabras, como si se tratara de una suspensión.

La duración de la excedencia, al ir relacionada con el cargo representativo, no viene fijada por máximos y mínimos temporales y durará mientras se encuentre ejerciendo el cargo.

4.3 Excedencia por cuidado de un familiar

Se concede la opción de solicitar excedencia para los cuidados de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y que, además, no tengan ninguna actividad retribuida. A su vez, existe la posibilidad de solicitar este tipo de excedencia para el cuidado de hijos, tanto naturales como adoptados, así como en los casos de acogida. Esta excedencia se puede solicitar con cada nuevo hijo.

En tal situación, y al igual que en la excedencia forzosa, el tiempo que esté en excedencia computará a efectos de antigüedad. Por el mismo motivo, durante el primer año, se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo. Pasado este plazo solo podrá solicitar la reincorporación en un puesto del mismo grupo profesional o categoría. Los empleados que se acojan a este tipo de excedencias tendrán derecho a asistir a los cursos de formación profesional, siendo obligación del empresario la notificación o convocatoria, con especial importancia en los casos de reingreso en la empresa.

La duración permitida por los casos previstos será: en el caso de cuidado de hijos, durante el período correspondiente hasta que alcance la edad de tres años, para los hijos naturales y, en los casos de adopción y acogida, hasta tres años desde que se produjo el hecho. En los casos de cuidados de familiares, la duración máxima no puede ser superior a dos años.

5. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La extinción de contrato es el cese definitivo de las obligaciones de ambas partes, ya que significa que el contrato ha dejado de ser válido y su existencia ha finalizado. En definitiva, el

contrato ha dejado de estar en vigor. La normativa contempla las siguientes causas de extinción de un contrato.

5.1 Cumplimiento de su duración

El contrato deja de tener validez por haber llegado a la fecha fijada o por haber finalizado el objeto por el cual fue suscrito. Dependiendo de la modalidad de contrato nos podemos encontrar con las siguientes causas:

- Por llegar a la finalización del plazo fijado en un contrato temporal.
- Por la finalización de la obra o servicio por el que fueron contratados, en el caso de contratos de obra o servicio determinado.
- Por la incorporación del trabajador al cual se sustituía, en el caso de los contratos por interinidad.

Debes tener en cuenta que, en el caso de que el contrato haya tenido una duración superior a un año, el empresario está obligado a notificar con 15 días de antelación la finalización del mismo y la no intención de renovar o prorrogar.

5.2 Extinción por voluntad del trabajador

Cuando el trabajador decide unilateralmente cesar en la empresa y extinguir la relación laboral que mantenía, por incumplimiento de las condiciones por parte del empresario o por otras causas que no tiene por qué justificar. Existen tres causas genéricas que motivan la extinción. Son las siguientes:

- **Por incumplimiento grave del empresario.** En este caso, el empresario no ha respetado las condiciones del contrato o las obligaciones que este generaba. Existen varias causas genéricas: falta de pago o atrasos continuados en el pago de los salarios que se pactaron en su

Ejemplo 4.4

El empleado de una empresa es detenido por la policía por supuesta tenencia de drogas y posible distribución. Tras el juicio es condenado a dos años de prisión. Al cabo de seis meses de condena, por buena conducta y colaboración, le conceden la libertad condicional. Acude a la empresa para incorporarse en su puesto de trabajo y el empresario le comunica que fue despedido a los dos meses de iniciar su condena. El trabajador acude al juzgado de lo social e interpone una denuncia contra el empresario por despido improcedente. En este caso nos encontramos ante un caso de suspensión con despido, por lo que el juez dictaminará que el despido es procedente por faltas reiteradas al puesto de trabajo. La legislación no establece ningún plazo ni requisito, las personas con condena y reclusión pueden ser despedidas como si fuera un caso disciplinario, al argumentar que no se ha presentado al trabajo en varios días.

momento, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que afecten a la dignidad del empleado o a su formación profesional y cualquier otro incumplimiento tipificado como grave en las obligaciones que corresponden al empresario. En estos casos, al extinguirse el contrato, el trabajador tiene derecho a una indemnización por despido improcedente.

- **Abandono.** Cuando el trabajador deja de ir a trabajar a la empresa, acumulando faltas de asistencia sin dar aviso de sus ausencias. En estos casos, el trabajador fuerza a la extinción del contrato de trabajo por ausencias reiteradas. El empresario, además, tendrá derecho a reclamar al trabajador daños y perjuicios, pues este no ha seguido los procedimientos legales ni ha avisado de sus intenciones, situación que ha generado pérdidas económicas a la empresa.
- **Dimisión.** El trabajador avisa con antelación de su intención de abandonar la empresa y, en consecuencia, extinguir el contrato de trabajo de forma unilateral. No necesita acreditar delante de la empresa ningún tipo de motivo, basta con su libre voluntad de llevar a cabo la extinción del contrato. En este caso, el trabajador deberá realizar el **preaviso** de su intención con la antelación establecida en el convenio colectivo. Si no existe convenio colectivo, se realizará dentro de los plazos que se acostumbre en la localidad. En caso necesario, y por ausencia de los dos anteriores, deberá hacerlo con 15 días de antelación. Al realizar este tipo de extinción, como es a voluntad del trabajador, no existe derecho alguno a la indemnización y tampoco será posible solicitar el subsidio de desempleo.

5.3 Extinción por voluntad del empresario

En este caso es el empresario quien decide extinguir la relación unilateralmente sin acuerdo previo con el trabajador. Es lo que comúnmente se conoce como **despido**. Existen diversas causas que permiten al empresario realizar esta acción.

Despido disciplinario

Se basa en incumplimientos por parte del trabajador que permiten que el empresario lo despidan sin que exista **derecho** a indemnización. Las causas que permiten este tipo de despidos son:

- La indisciplina o desobediencia en el trabajo o a las instrucciones del empresario.
- La embriaguez habitual o la toxicomanía cuando afecta negativamente a las tareas o al trabajo.
- La disminución de forma continuada y voluntaria del rendimiento normal o aquel que se pactó en su momento.
- Las faltas de asistencia al trabajo. Recuerda que es una de las formas que el trabajador puede utilizar para forzar el despido, aunque corre el riesgo de tener que abonar daños y perjuicios.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- La transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza en el cumplimiento del trabajo, o lo que es lo mismo, aprovecharse de la confianza que han depositado en el trabajador.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Para poder realizar la extinción de contrato por estas causas, se han de respetar una serie de requisitos, que son:

- Se deberá notificar el hecho al trabajador, por escrito, haciendo constar los hechos que lo motivan y la fecha de efecto de la extinción.

Ejemplo 4.5

Manuel trabaja en una empresa que se dedica a la producción de perfiles de aluminio. En enero de este año solicita la excedencia para permanecer al cuidado de su hijo recién nacido. Está dos años en excedencia y, antes de iniciar el tercer año, vuelve a la empresa y a su puesto de trabajo. Comprueba que el puesto está ahora ocupado por otro empleado. La empresa le facilita otro puesto en la misma categoría y grupo, pese a sus quejas. Transcurridos cinco años decide solicitar de nuevo la excedencia, pero en este caso para cuidar de su madre, que se encuentra muy enferma e inválida. Tras dos años de excedencia solicita volver a la empresa y esta le notifica que ya no es empleado de la entidad. Acude a un asesor y le explica el caso. El asesor le responde que, aunque desconociera el hecho, el empresario no tenía la obligación de mantenerlo como empleado, ya que en el caso de cuidados de un familiar la excedencia es de un año como máximo.

- Los incumplimientos realizados por el trabajador deben ser graves y culpables.

En los casos en los que el trabajador no esté de acuerdo con el despido, puede presentar **papeleta de conciliación** ante el organismo de mediación, arbitraje y conciliación. Una vez presentado y no existiendo acuerdo, o si no se presenta al acto el empresario, podrá realizar una impugnación mediante una demanda de despido presentada en el juzgado de lo social, dentro del plazo de 20 días a contar desde la recepción de la carta de despido. En el caso de presentar la impugnación, el juez podrá dictaminar las siguientes calificaciones:

- **Despido procedente.** En este caso se reconoce la legitimidad del despido; es decir, existió causa para despedir.
- **Despido improcedente.** El juez no encuentra gravedad suficiente, o no han sido respetados algunos de los requisitos establecidos para realizarlo. La empresa podrá, en el plazo de cinco días, optar por la readmisión del trabajador o por la indemnización de 45 días de salario por cada año de servicios prestados en la empresa hasta el 12/02/2012 (con un máximo de 44 mensualidades) y de 33 días por año a partir de esa fecha (con un máximo de 24 mensualidades).
- **Despido nulo.** Se da en el caso que se considere que la verdadera causa del despido corresponde a una discriminación prohibida por la ley o porque se ha producido una violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. También cuando afecte a trabajadores que estén en suspensión del contrato por maternidad o riesgo del embarazo, cuando los trabajadores se encuentren en suspensión del contrato por acogida o adopción y cuando los trabajadores disfruten de permisos de lactancia o de cuidado de hijos o de familiares. En caso de nulidad, la empresa deberá readmitir al trabajador, abonando los salarios que haya dejado de percibir.

Despido por causas objetivas

Se da cuando la concurrencia de circunstancias hacen que mantener las condiciones que se encuentran en el contrato, den como resultado una situación dañosa para el empresario. Las causas denominadas objetivas son:

- Falta de adaptación del trabajador a modificaciones que se introduzcan en el puesto de trabajo o en sus tareas, a nivel técnico.

- Ineptitud del trabajador que se hace evidente, se conoce o sobreviene tras su incorporación o colocación en el puesto.

- Faltas de asistencia al trabajo, aunque sean justificadas, e intermitentes que asciendan a un volumen del 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos.
- Faltas de asistencia al trabajo, aunque sean justificadas, e intermitentes que asciendan a un volumen del 25% de las jornadas hábiles en cuatro meses discontinuos en el intervalo de 12 meses consecutivos, siempre y cuando el índice total de ausencias de la plantilla del centro de trabajo no supere el 5% en el período.
- En los casos de necesidad de amortizar puestos de trabajo por razones técnicas, económicas, organizativas o de producción, en número inferior al establecido para considerarse despido colectivo.

Para poder realizar despidos, dentro de este modelo o causa, es necesario cumplir los siguientes requisitos:

- Se debe notificar al trabajador, mediante carta de despido, con un preaviso de 15 días.
- Se debe indemnizar al trabajador mediante el pago de 20 días de salario por cada año trabajado, con un máximo establecido de 12 mensualidades.
- Se debe acreditar la causa objetiva del despido.

En el caso de presentar la impugnación, el juez podrá dictaminar las mismas calificaciones que las especificadas en las de despido por voluntad del empresario, con las siguientes características particulares:

- **En el despido improcedente.** Si se readmite al trabajador, este ha de devolver la indemnización cobrada. En el caso de optar por indemnizarlo, deberá descontar la indemnización ya cobrada.
- **En el caso de nulidad.** Además de lo especificado para el despido por voluntad del empresario, los defectos de forma, es decir, el no cumplimiento del preaviso o la no puesta a disposición del trabajador de la indemnización.

Despido colectivo

Este tipo de despido solo puede darse como consecuencia de causas técnicas, económicas, organizativas y de producción que hacen necesaria dentro de la organización empresarial la amortización de puestos de trabajo en los casos de:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen a menos de 100 trabajadores.
- Cuando se realice al 10% o más de la plantilla de empresas con un número total de entre 100 y 300.
- Cuando se realice a 30 trabajadores o más en una empresa con más de 300 trabajadores.

Para poder ejecutar el despido colectivo se deberá solicitar la autorización a la autoridad laboral mediante el denominado expediente de regulación de empleo (ERE), abriendo simultáneamente un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

Extinción por fuerza mayor

La extinción por fuerza mayor es aquella que se produce como consecuencia de un hecho involuntario, imprevisibles e inevitable que, recayendo sobre la empresa, no permite la continuidad de su actividad laboral. El procedimiento para realizar este tipo de despidos es exactamente igual al anterior; es decir, se deberá solicitar la autorización a

la autoridad laboral mediante el denominado expediente de regulación de empleo. En este caso solo es necesaria la notificación a los representantes legales de los trabajadores. Se deberá indemnizar a los trabajadores con una cantidad correspondiente a 20 días de salario por año trabajado, con un límite máximo de 12 mensualidades.

5.4 Otras causas

En los casos de muerte, jubilación, incapacidad permanente del empresario o del trabajador se genera una indemnización correspondiente a 30 días de salario. No existirá causa de despido en el caso de que sea el empresario al que le haya sucedido y los herederos deseen continuar la actividad.

«En todos los casos de extinción de contrato se debe notificar al trabajador mediante la carta de notificación o despido y el recibo de liquidación de haberes que ya se ha estudiado anteriormente».

ESQUEMA RESUMEN: MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

MODIFICACIÓN DEL CONTRATO

- MOVILIDAD LABORAL
- MOVILIDAD FUNCIONAL
- MOVILIDAD GEOGRÁFICA
- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DEL CONTRATO

EXCEDENCIA

- VOLUNTARIA
- FORZOSA
- POR CUIDADO DE UN FAMILIAR

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

- CUMPLIMIENTO DE SU DURACIÓN
- VOLUNTAD DEL TRABAJADOR
- VOLUNTAD DEL EMPRESARIO
- OTRAS CAUSAS

EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN

Responde a las siguientes preguntas tipo test marcando la opción correcta.

4.1 La movilidad geográfica por desplazamiento de un trabajador de su puesto de trabajo:

- a) No puede exceder el plazo de 12 meses dentro de un período de tres años.
- b) No puede exceder el plazo de 10 meses dentro de un período de tres años.
- c) No puede exceder el plazo de 12 meses dentro de un período de cinco años.

4.2 ¿Cuál de estas causas no da derecho a una excedencia forzosa?

- a) Elección para un cargo público.
- b) Cuidado de un familiar con una discapacidad superior al 75%.
- c) Realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

4.3 Si un trabajador no está de acuerdo con el despido puede, en primer lugar, presentar:

- a) Un recurso ante la Sala de lo social del Tribunal superior de justicia de su comunidad.
- b) Una papeleta de conciliación.
- c) Un recurso en el juzgado de lo social.

Responde a las siguientes cuestiones.

4.4 Cuando una empresa propone una movilidad funcional. ¿A qué se refiere?

4.5 Antonio trabaja en una empresa en la que se empieza a hablar de la posibilidad de realizar movilizaciones geográficas. Ignora de qué se trata, así que debes explicarle en qué consiste.

4.6 Si Antonio se encontrara afectado por la movilidad geográfica, ¿qué situaciones podrían darse?

4.7 La empresa de Antonio le ha notificado que es uno de los trabajadores afectados por la movilidad geográfica, concretamente un traslado. ¿En qué consiste?

4.8 ¿Qué opciones tiene Antonio ante la situación de la pregunta anterior?

Cuando acabes estos ejercicios, realiza el caso práctico que encontrarás en la página 117. Al final del libro tienes las soluciones a estos ejercicios y, también, al caso práctico. Si has cometido errores, repasa de nuevo el capítulo antes de seguir con el estudio.

Esquema de contenido

1. INTRODUCCIÓN

2. LAS ORGANIZACIONES SINDICALES O SINDICATOS

2.1 Legislación

2.2 Representatividad del sindicato

3. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

3.1 Representación sindical en la empresa

3.2 Representación unitaria en la empresa

3.3 Garantías de los representantes de los trabajadores

3.4 Elección de los representantes de los trabajadores

4. ASOCIACIONES EMPRESARIALES

5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

5.1 Acuerdos

5.2 Convenio colectivo

6. CONFLICTO COLECTIVO

6.1 Medidas del conflicto colectivo

6.2 Procedimientos de conflicto colectivo

ESQUEMA RESUMEN

EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

En las primeras páginas de este módulo pudiste comprobar que, con la aparición de la Revolución Industrial, se inició entre los trabajadores un proceso de concienciación de la necesidad de organizarse para defender sus intereses ante los empresarios.

Así surgió el sindicalismo y, con él, una nueva problemática social. En el ámbito laboral, el trabajador siempre ha sido considerado la parte más débil de las relaciones de trabajo. Su desprotección ha sido el motivo principal del surgir de las asociaciones de representación para negociar las condiciones en que se deben realizar las tareas.

En nuestros días la representación de los trabajadores forma parte de un **derecho fundamental** recogido en la Constitución. Muchos de los trabajadores, sobre todo en pequeñas empresas, desconocen cuáles son sus órganos de representación, atribuciones y forma de utilizarlos para defender sus derechos.

En este capítulo vas a conocer una de las parcelas más interesantes, a nivel individual, del conocimiento del entorno laboral en el que te vas a desenvolver la mayor parte de tu vida. Por eso, debes saber cómo funcionan cómo se constituye la representación y de qué forma puedes beneficiarte de su existencia en caso necesario.

A partir de este momento podrás obtener respuestas a las preguntas habituales: ¿qué es un sindicato?, ¿cómo se constituye o que atribuciones tiene?, ¿cómo pueden ayudarte?, ¿qué papel juegan en la empresa? y otras muchas cuestiones que te interesan.

Piensa que no solo es importante que conozcas las normas, derechos y obligaciones, sino que también debes saber la forma y medios de representación para hacerlo. Es una gran herramienta de reivindicación y defensa del respeto a tus derechos.

2. LAS ORGANIZACIONES SINDICALES O SINDICATOS

2.1 Legislación

Nuestra Constitución reconoce en su artículo 28 la libertad sindical como un derecho fundamental. La materialización del reconocimiento se realizó mediante el desarrollo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que regula la actividad.

«Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a formar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato».

Por su parte, el Estatuto de los trabajadores, en su Título II, expresa el derecho a la representación colectiva de los trabajadores y también el derecho de reunión.

Tanto en la Constitución como en la Ley Orgánica de Libertad Sindical se utilizan como si fueran sinónimos los términos **sindicato y organizaciones sindicales**. Las organizaciones sindicales constituyen un elemento esencial de representación de los trabajadores y defensa de sus intereses. Su presencia y representatividad son fruto de los resultados de las elecciones que se obtienen del voto de los protagonistas, los trabajadores.

Como dice el artículo 28 de la Constitución española, la decisión de afiliarse o no a un sindicato es libre, individual y de elección personal de cada trabajador.

De entre las muchas definiciones de lo que es un **sindicato**, una de las más representativas podría ser la siguiente:

«Asociación de trabajadores por cuenta ajena, de carácter permanente y autónomo y sin ánimo de lucro que se ocupa de la defensa de los intereses de sus miembros y del progreso social y económico, manteniendo y mejorando las condiciones de trabajo y velando por su seguridad».

Los sindicatos suelen asociar a los trabajadores por áreas de actividad, sectores de producción o actividades económicas, sin tener en cuenta la cualificación profesional ni las categorías; es decir, son únicos para todos los trabajadores del sector. A los efectos que nos ocupan, un trabajador es cualquier persona que se encuentra sujeta a una relación laboral en una empresa, pero también los funcionarios públicos que prestan sus servicios a la Administración. Sin embargo, algunos colectivos no tienen derecho a la libre sin-

dicación: los miembros de las Fuerzas Armadas, los cuerpos de seguridad, los jueces, magistrados y fiscales. Por lo que respecta a los cuerpos de seguridad, tienen una normativa específica, mientras que en el caso de jueces, magistrados y fiscales no pueden estar sindicados mientras estén en el ejercicio de estos cargos.

2.2 Representatividad del sindicato

El nivel de implantación o representatividad de un sindicato depende de los resultados que obtiene en las elecciones sindicales. Ese nivel de representatividad da lugar a unos derechos, facultades o competencias.

Las **facultades** de los sindicatos son:

- Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de la comunidad autónoma que la tengan prevista.
- Promover la negociación colectiva, en los términos que están recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- Participar como interlocutores en la definición de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas a través de los procedimientos de consulta o de negociación que se establezcan.
- Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.
- Promover elecciones a representantes de los trabajadores tanto en las empresas como en las Administraciones públicas.
- Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos establecidos.
- Cualquier otra función representativa que se establezca.
- Las facultades recogidas en el artículo 2.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La calificación de sindicato más representativo se da a aquellos que son apoyados por una gran parte de los trabajadores, dentro de la delimitación que se establezca. La legislación establece la forma por la cual pueden ser considerados así.

Sindicato más representativo en el ámbito estatal

Son aquellos que dentro de la zona geográfica delimitada por el Estado tienen el mayor apoyo de los trabajadores. La ley establece que para obtener este nivel de representatividad deben acreditar que han conseguido el 10%, como mínimo, del total de delegados de personal y miembros de comité de empresa en todo el estado. En todos los niveles territoriales y funcionales, estos sindicatos pueden ejercer todas las facultades que antes hemos comentado.

Sindicato más representativo en el ámbito de la comunidad autónoma

Son aquellos que dentro de la zona geográfica delimitada por la comunidad autónoma tienen el mayor apoyo de los trabajadores. La ley establece que para obtener este nivel de representatividad deben acreditar que han obtenido, como mínimo, el 15% del total delegados de personal y miembros de comités de empresa, siempre que tengan un mínimo de 1.500 representantes. En el ámbito específico de la comunidad autónoma, estos sindicatos pueden ejercer todas las facultades que antes hemos comentado.

Sindicato representativo

Es el que obtiene, en el ámbito territorial en el que se considere su representatividad, un mínimo del 10% de los representantes de los trabajadores. En el ámbito de su representación, estos sindicatos pueden ejercer las facultades que antes hemos comentado a excepción de la primera y de la obtención de cesiones temporales del uso de inmuebles.

Ejemplo 5.1

Seguro que conoces las principales organizaciones sindicales de nuestro país. Los medios de comunicación nos las muestran constantemente: Comisiones Obreras, UGT, la CNT, etc.. Estas organizaciones son federaciones y confederaciones, ya que agrupan sindicatos de las diferentes ramas productivas, como pueden ser UGT de la construcción, UGT del metal, UGT del sector educativo, etc.

3. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

El derecho de los trabajadores a participar en la empresa se materializa a través de sus representantes. Existe una doble vía: la representación sindical (que engloba a los trabajadores afiliados a un sindicato) y la representación unitaria (engloba a todos los trabajadores de la empresa).

3.1 Representación sindical en la empresa

Secciones sindicales

Cuando los trabajadores se encuentren afiliados a un sindicato, dentro de la empresa o centro de trabajo tienen derecho a crear **secciones sindicales**, que gozan de derechos como:

- Celebrar reuniones previa notificación al empresario.
- Recaudar cuotas.
- Distribuir información sindical fuera del horario de trabajo y sin interferir en la actividad de la empresa.
- Recibir la información que les envíe su sindicato.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos o con presencia en la representación unitaria tienen derecho a:

- Participar en la negociación colectiva.
- Disponer de un tablón de anuncios en el centro de trabajo en un lugar accesible para los trabajadores.
- Utilizar un local adecuado para llevar a cabo sus actividades en aquellas empresas y centros con más de 250 trabajadores.

Delegados sindicales

En casos en los que existan representantes de sindicatos en el comité de empresa y en la empresa trabajen más de 250 trabajadores, las secciones sindicales han de estar representadas por **delegados sindicales**. Al no ser estos miembros del comité de empresa, tendrán derecho a:

- Acceso a la misma información que la empresa haga llegar al comité.
- Asistir a las reuniones del comité de empresa y a los órganos a los que se atribuya funciones en materia de seguridad e higiene.
- Recibir información de la empresa antes de adoptar medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores, a afiliados y, especialmente, en los casos de despidos o sanciones.
- Tener las mismas garantías que las establecidas para los miembros de comité de empresa.

El número mínimo de delegados por sección sindical es el siguiente:

- Secciones sindicales de sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos en la elección de los miembros del comité de empresa: un delegado.
- Secciones sindicales de sindicatos que hayan obtenido al menos el 10% de los votos:
 - De 250 a 750 trabajadores, un delegado.
 - De 751 a 2.000 trabajadores, dos delegados.
 - De 2.001 a 5.000 trabajadores, tres delegados.
 - Más de 5.001 trabajadores, cuatro delegados.

Ejemplo 5.2

Una empresa y sus trabajadores tienen un conflicto por cuestión de condiciones de trabajo. Un grupo de trabajadores decide ir a informarse a uno de los sindicatos más representativos del sector. Una vez han recibido la información, todos, menos uno, deciden afiliarse al sindicato. Los compañeros del trabajador que no desea afiliarse inician una discusión con él, sobre los beneficios y alegan que si no realiza la afiliación no podrá defender sus derechos, estando obligado a acatar las decisiones del empresario, sin discusión alguna. En resumen, que no tendrá capacidad de defender sus derechos. Los compañeros del trabajador demuestran carecer de toda información al respecto, ya que, la sindicación es libre, pero la no sindicación también lo es, además los trabajadores no sindicados pueden tener representación unitaria en la empresa e incluso defender sus propios derechos ante la instancia competente, sin necesidad de estar sindicados.

3.2 Representación unitaria en la empresa

La representación unitaria es la representación del conjunto de trabajadores que se encuentran realizando actividades laborales en la empresa. Se efectúa a través de dos órganos, en función del número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Los delegados de personal

Es el órgano de representación de los trabajadores de empresas o centros de trabajo con un número de entre 11 y 49 trabajadores.

El número de representantes o delegados corresponderá a los siguientes baremos:

- **En empresas de 11 a 30 trabajadores.** Contarán con un delegado de personal.
- **En empresas de 31 a 49 trabajadores.** Contarán con tres delegados de personal.

En las empresas que tengan entre 6 y 10 trabajadores, puede existir un delegado de personal siempre y cuando los trabajadores así lo decidan por mayoría. La actuación de los delegados de personal ha de ser siempre de forma conjunta mediante decisiones tomadas por la mayoría.

El comité de empresa

Es el órgano de representación de los trabajadores de empresas o centros de trabajo con un mínimo de 50 trabajadores. Es un órgano representativo y colegiado; es decir, que sus decisiones son consecuencia de la mayoría que se adopta en las sesiones del órgano que se convocan al efecto. El número de representantes corresponderá a los siguientes baremos:

- **En empresas de 50 a 100 trabajadores.** Cinco miembros en el comité de empresa.
- **En empresas de 101 a 250 trabajadores.** Nueve miembros en el comité de empresa.
- **En empresas de 251 a 500 trabajadores.** 13 miembros en el comité de empresa.
- **En empresas de 501 a 750 trabajadores.** 17 miembros en el comité de empresa.
- **En empresas de 751 a 1.000 trabajadores.** 21 miembros en el comité de empresa.

- **En empresas que superen los 1.000 trabajadores.** Dos miembros por cada 1.000 o fracción de 1.000, hasta un máximo de 75 miembros.

Existen una serie de características específicas que corresponden a este tipo de representación y se basan en los siguientes preceptos:

- **Comité de empresa conjunto.** Se podrá constituir en las empresas con dos o más centros de trabajo que estén en la misma provincia o en municipios limítrofes de diferentes provincias y que cuenten cada centro con menos de 50 trabajadores pero que la suma de los trabajadores de todos los centros sea de 50 o más.
- **Comité de empresa propio y comité de empresa conjunto.** Cuando unos centros de trabajo tengan 50 o más trabajadores y otros de la misma provincia no lleguen a esta cifra, en los primeros se constituirá un comité de empresa propio, y con todos los segundos, si suman al menos 50 trabajadores, se creará un comité de empresa conjunto.
- **Comités intercentros.** Este caso se da, si el convenio colectivo aplicable en la empresa establece la posibilidad, que los diferentes centros de trabajo de la misma empresa que tengan su propio comité de empresa crearán uno con un máximo de 13 miembros elegidos entre los miembros de los diferentes comités.

Funciones de la representación unitaria

- **Recepción de información.** Deberán recibir información, con periodicidad mínima trimestral, sobre: la evolución del sector, la situación de la empresa, el índice de absentismo con sus causas, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales con sus consecuencias, estudios de medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención utilizados.
- **Recepción de la copia básica de los contratos de trabajo.** Se les deberá facilitar una copia básica de todos los nuevos contratos de trabajo que se realicen, así como de las prórrogas de los contratos temporales existentes y de las denuncias de contratos, dentro del plazo de los 30 días siguientes a su realización.
- **Emitir informes.** De forma previa a su ejecución, deberán emitir informes sobre las decisiones que tome el empresario en materia de: reestructuraciones de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o personales, reducciones de jornada y traslados totales o parciales de las instalaciones, planes de formación profesional

de la empresa, implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimientos de primas o incentivos y sobre valoraciones de los puestos de trabajo. También deberán emitir informes en el caso de existir una modificación del estatus jurídico de la empresa cuando este vaya a afectar al volumen de ocupación.

- **Conocimiento del balance, cuenta de resultados y memoria del ejercicio.** Deben estar informados del contenido de los libros contables obligatorios y de todos aquellos que se faciliten a los socios de la empresa.
- **Conocer los modelos de contrato de trabajo.** Deben tener información de las modalidades contractuales que utiliza la empresa, así como de las liquidaciones.
- **Información sobre sanciones.** Deben estar informados de todas las sanciones impuestas, como mínimo de las muy graves.
- **Condiciones de seguridad e higiene.** Deben realizar controles de las medidas de seguridad e higiene que se emplean en la empresa en el cumplimiento de las tareas correspondientes a la actividad de la empresa.
- **Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes.** Deben vigilar el cumplimiento de las normas correspondientes a las materias laboral, de Seguridad Social y de ocupación. Al mismo tiempo deben vigilar el cumplimiento de los pactos, condiciones y usos de la empresa que se encuentren vigentes. En caso necesario, tendrán que formular las acciones legales frente al empresario y organismos o tribunales competentes.
- **Participación.** Según como esté determinado en el convenio colectivo, deberán participar en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa.
- **Colaborar con la dirección de la empresa.** Deben ejercitar la colaboración con la empresa para conseguir el establecimiento de las medidas de mantenimiento e incremento de la productividad, de acuerdo a lo especificado en los convenios colectivos.
- **Informar a los trabajadores.** Deben informar sobre las cuestiones que tengan repercusión en cualquiera de los aspectos referidos a las relaciones laborales.
- **Convenios colectivos.** Deben negociar los convenios colectivos en el ámbito de su competencia y adoptar las medidas de conflicto colectivo necesarias.

3.3 Garantías de los representantes de los trabajadores

Para que no se puedan producir intromisiones por parte del empresario en las funciones de los representantes de los trabajadores y evitar las posibles represalias que pudieran derivarse por la acción de sus funciones, existen una serie de garantías que te presentamos en la figura 5.1.

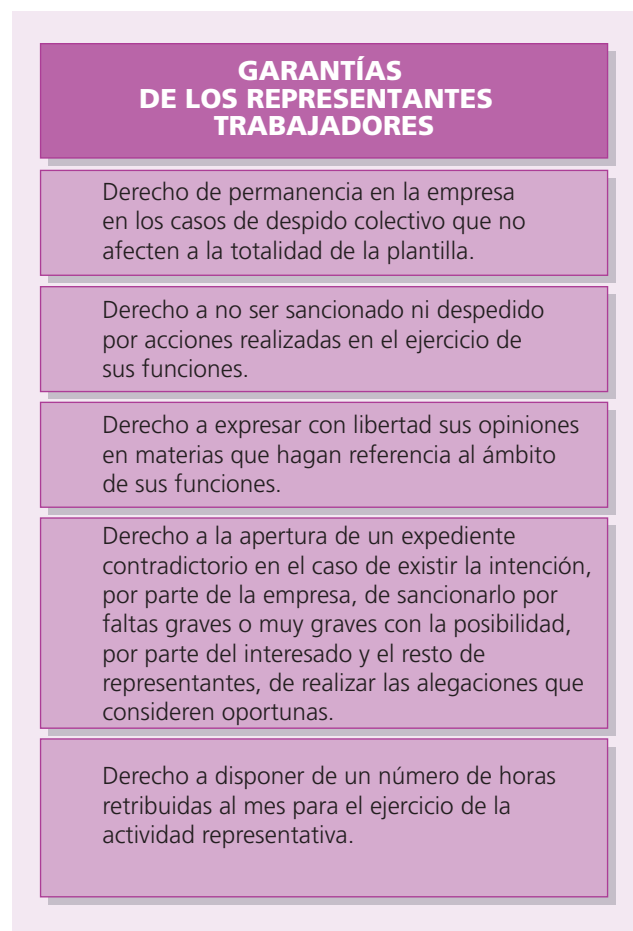


Figura 5.1

3.4 Elección de los representantes de los trabajadores

Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa son escogidos por todos los trabajadores electores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto. La votación se llevará a cabo en el lugar de trabajo y se deberán tener en cuenta las normas que regulan el voto por correo.

El proceso de elección de los representantes de los trabajadores debe seguir este proceso:

- **Promoción.** Tienen la facultad de convocar elecciones para elegir los representantes de los trabajadores en las empresas: **las organizaciones sindicales más representativas**, **las organizaciones sindicales que tengan como mínimo un 10% de los representantes** de la empresa y los **trabajadores de la empresa** o centro de trabajo por acuerdo mayoritario, acreditado mediante acta de la reunión celebrada. El procedimiento a seguir se inicia mediante la comunicación a la empresa y a la Administración laboral de la intención de celebrar elecciones con un mes de antelación. El Gobierno podrá reducir este plazo en sectores con alta movilidad del personal.

Las elecciones se pueden convocar en los siguientes casos: por **finalización del mandato**, que, según el Estatuto de los Trabajadores será de cuatro años; por la **declaración de nulidad** del proceso electoral, por la **revocación del mandato** por decisión de la mayoría absoluta de los trabajadores escogidos por medio de asamblea convocada por un mínimo de un tercio de los electores y cuando hayan **transcurrido seis meses** desde el inicio de las actividades del centro de trabajo.

Para la sustitución parcial de los delegados de personal o miembros de comité debe concurrir alguna de estas circunstancias: que se produzcan **vacantes por dimisiones** de las personas que ostentaban el cargo, por **defunción** de alguno de los miembros, por la existencia de **puestos sin cubrir** y por **revocaciones parciales del cargo**. Pueden presentar candidatos: los sindicatos de trabajadores, las coaliciones formadas por dos o más sindicatos y los trabajadores que sean avalados por un número de firmas de electores del mismo centro de trabajo equivalente a un mínimo del triple de los puestos que se tienen que ocupar.

- **Electores.** Pueden ser electores para designar a los representantes de la empresa todos los trabajadores de la empresa o del centro de trabajo mayores de 16 años y con una antigüedad mínima en la empresa de un mes.
- **Elegibles.** Los candidatos a elección pueden ser aquellos trabajadores con 18 años o más que tengan una antigüedad en la empresa de un mínimo de seis meses y que sean presentados por un sindicato, una coalición sindical o bien esté avalada su candidatura por un número de trabajadores electores de su centro de trabajo y colegio electoral en un número superior a tres veces el número de puestos a cubrir.
- **Colegio electoral.** Cuando se realizan elecciones para un comité de empresa, el número de trabajadores que pueden ejercer el derecho a voto se ha de distribuir en dos colegios electorales, uno integrado por los técnicos y administrativos, y el otro, por los especialistas y personal no cualificado. Las vacantes del comité han de distribuirse de forma proporcional, en cada empresa o centro de trabajo, según el número de trabajadores que formen cada colegio electoral. En caso de existir fracciones de una vacante se adjudicaría dicha vacante al colegio que tuviera la fracción más alta. Si las vacantes fueran las mismas se adjudicaría, finalmente, por sorteo.
- **Mesa electoral.** Se debe constituir una mesa electoral por cada colegio formado por 250 electores o fracción de 250. Es la encargada de vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, efectuar el escrutinio, levantar acta y resolver las reclamaciones que puedan presentarse.

Ejemplo 5.3

Una empresa posee tres centros de trabajo en Madrid, Barcelona y Bilbao. En ninguno de los tres centros llegan 50 trabajadores, pero entre los tres suman 75 trabajadores, así que deciden crear un comité de empresa conjunto. En este caso no es posible la realización ya que no se encuentran en la misma provincia o provincias limítrofes.

Ejemplo 5.4

Una empresa de 2.300 trabajadores decide convocar elecciones para sus representantes de personal. Deciden que el comité de empresa es necesario, debido al gran volumen de problemas que suelen tener por no existir representación. Desean saber cuántos miembros deberá elegir. Al tener más de 1.000 trabajadores les corresponden:

- Por los primeros 1.000, 21 miembros
- Por los 1.000 siguientes 2 miembros más.
- Por la fracción de 1.000, es decir por el resto que supera los 1.000, les corresponden dos más. Teniendo en cuenta que no llegan al máximo legal de 75, les corresponderán los 25 miembros que se obtienen por la cifra de empleados.

- **Votación.** En las elecciones a **delegados de personal**, cada elector puede dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalente a los lugares que se han de cubrir entre los candidatos disponibles, los cuales han de estar expuestos en una lista por orden alfabético. En el caso de las elecciones a **comité de empresa**, cada votante puede escoger una sola de las listas presentadas, que deben contener, como mínimo, tantos nombres como puestos se han de cubrir. La diferencia entre los dos modelos de listas reside en que para los delegados de personal las listas están abiertas; es decir, que se puede escoger a cualquiera de los elegibles. Por su parte, en las de comité de empresa las listas se encuentran cerradas y se escoge a una lista preconfigurada.
- **Asignación de la representación.** En las elecciones a **delegados de personal**, resultan elegidos los que mayor número de votos hayan obtenido. En caso de empate, se escogerá entre los empatados al que tenga mayor antigüedad en la empresa. En las elecciones a **comité de empresa**, tendrán derecho a asumir atribuciones aquellos miembros de las listas que obtengan un mínimo de un 5% de los votos de cada colegio electoral. Por aplicación del sistema de representación proporcional, se atribuye a cada lista el número de representantes que corresponda, en función del resultado de dividir el número de votos válidos por los lugares que han de ser cubiertos en total. En el caso de existir votos sobrantes se designarán a la lista que tuviera el número de votos mayor.

4. ASOCIACIONES EMPRESARIALES

Los empresarios también se asocian en **federaciones y confederaciones** para defender sus intereses económicos y sociales. Las asociaciones empresariales o patronales se clasifican en función del apoyo o elección demostrada por parte de los empresarios, utilizando el término de **asociación más representativa**. La clasificación, según este término será la siguiente:

- **Asociaciones más representativas en el ámbito estatal.** Son las que tengan un mínimo del 10% de las empresas y dan ocupación a un mínimo de un 10% de los trabajadores.
- **Asociaciones más representativas en el ámbito autonómico.** Las que tengan un mínimo de un 15% de los empresarios y trabajadores.

Para poder constituirse han de redactar unos estatutos que regulen su funcionamiento, según los principios democráticos, en los que deberá figurar:

- La denominación de la asociación.
- El ámbito territorial de actuación.
- Los órganos de representación.
- Los órganos de gobierno.
- Los órganos de administración.
- Los recursos económicos.
- El sistema de ingreso o admisión de miembros.

5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Para que no existan desavenencias y conflictos sobre las condiciones de trabajo entre trabajadores y empresarios es fundamental que se produzca un diálogo formal que facilite la adaptación de las empresas a los intereses de las dos partes. La Constitución española recoge el derecho a la negociación colectiva en su artículo 37.1, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en su artículo 2, vincula la libertad sindical con el derecho a la negociación colectiva. También el Estatuto de los Trabajadores, en su Título III, recoge y regula este derecho.

5.1 Acuerdos

Los convenios colectivos, que a continuación analizaremos en profundidad, son la muestra más conocida e importante del resultado de esta negociación, pero existen otros acuerdos a los que se llega después de la negociación colectiva.

- **Acuerdos marco.** Tienen como finalidad el establecimiento de la estructura y el marco en el que se desarrollará la **negociación colectiva**. Fijan las reglas que permiten la resolución de los conflictos que se generan entre convenios de diferentes ámbitos y establecen otros aspectos como las materias que no pueden negociarse en instancias inferiores. Los destinatarios de los acuerdos marco son las organizaciones sindicales y las patronales más representativas a nivel estatal y autonómico, siendo ellos mismos quienes realizan la negociación de los acuerdos.
- **Acuerdos de empresa.** Regulan, cuando no lo hace el convenio colectivo, algunas materias del ámbito de la empresa, siempre y cuando no modifiquen lo que se encuentre estipulado en dicho convenio. Como ejemplo de elementos que pueden regular se encuentran: la promoción, la distribución irregular de la jornada de trabajo y el modelo de recibo de salario.

5.2 Convenio colectivo

Se interpreta como la expresión escrita del acuerdo al que llegan, de forma libre, los trabajadores y los empresarios. Se puede definir como:

«El acuerdo, realizado por escrito, entre empresarios o organizaciones empresariales y los representantes de los trabajadores, que puede aplicarse a la totalidad de trabajadores y a los empresarios del ámbito de aplicación de la negociación».

Las partes que lo negocian ejercen su capacidad de regular las condiciones de trabajo de forma autónoma, obligándose al cumplimiento de lo expresado en el ámbito de aplicación y durante la vigencia fijados.

Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación es la zona o sector en el cual es aplicable el convenio colectivo aprobado, afectando a todos los trabajadores y empresarios que concurren en el espacio geográfico, sector, actividad, empresa o centro de trabajo donde sea de aplicación.

En primer lugar, podemos hacer una distinción que nos permite conocer las partes legitimadas para negociar; es decir, en función del modelo podremos saber quienes son los que legalmente pueden iniciar, desarrollar y finalizar la negociación.

- **Convenios de ámbito empresarial o inferior.** Son los que se negocian para la aplicación en la empresa y sus centros de trabajo o de forma individual para cada centro de trabajo.
- **Convenios de ámbito supraempresarial.** Son los que se negocian para aplicaciones superiores a la empresa; por ejemplo, para todo un sector de producción.

También podemos clasificar el ámbito de aplicación de los convenios colectivos en cuatro categorías.

Geográfico o territorial

Son los que afectan a las empresas que se encuentran en un territorio determinado. Pueden ser: estatales, autonómicos, interprovinciales, provinciales, locales, empresariales, etc.

Funcional

Son los que hacen referencia a sectores de producción o actividad. Afectan a todas las empresas del sector, si se trata de convenios supraempresariales; o a la empresa o centros de trabajo, cuando se trata de convenios de ámbito empresarial.

Personal

Hace referencia a los trabajadores afectados. Puede afectar a todos los trabajadores, excluir a algún colectivo o ser un convenio franja (afecta solo a una categoría o franja de los trabajadores).

Temporal

Se refiere al período de aplicación del convenio, que deberá ser fijado por las partes. Cuando finaliza el convenio, debe sancionarse, es decir, expresar el deseo de negociarlo de nuevo. En caso contrario, se prorrogará por un año más.

Partes legitimadas para negociar

Como se ha explicado en el apartado anterior, en la clasificación según el tipo de empresa, los convenios deben ser negociados por las partes que la legislación autoriza, que son las siguientes:

- **En convenios de ámbito superior a la empresa.** Están legitimados para negociar los sindicatos más representativos, tanto a nivel estatal como autonómico, así como los sindicatos representativos en el ámbito funcional y geográfico del convenio. Por la otra parte, las asociaciones empresariales que en los ámbitos geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10% de los empresarios, siempre que den ocupación al mismo porcentaje de empleados.
- **En convenios colectivos de empresa.** Están legitimados para negociar los delegados de personal, comité de empresa y delegados sindicales, conforme a lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores. A nivel empresarial, los empresarios o sus representantes.

Contenido del convenio

El contenido del convenio viene determinado por una serie de cláusulas inexcusables, llamadas de contenido mínimo, además de las de contenido obligatorio y las de contenido normativo. Son las siguientes:

Contenido mínimo

- **Determinación de las partes que lo conciertan.** Se especifica quienes negocian y acuerdan el convenio, y los ámbitos funcional, territorial y temporal del mismo.
- **Denuncia del convenio.** Se especifican las formas y condiciones de denuncia, así como el plazo de preaviso.
- **Comisión paritaria.** Debe designar a una comisión paritaria de la representación de las partes para ocuparse de las cuestiones que le sean atribuidas. También debe determinar los procedimientos para solucionar las discrepancias que surjan en la comisión.
- **Resolución de las discrepancias.** Debe establecer los procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo legalmente pactadas.

Contenido obligatorio

Debe contener las cláusulas que obligan a las partes a respetar lo pactado y velar por su cumplimiento.

Contenido normativo

Debe contener las cláusulas que regulan las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del convenio.

Proceso de negociación

Para que un convenio colectivo sea efectivo no basta con que lo suscriban las partes legitimadas y que recoja el contenido mínimo. También debe cumplir legalmente con las diferentes fases del proceso negociador.

- **Propuesta de negociación.** Es lo que se conoce como **denuncia del convenio**. Se ha de realizar un comunicado por escrito a la otra parte, en el que se debe especificar la legitimación para negociar, los ámbitos del convenio y las materias a negociar. Se han de hacer dos copias, una para la otra parte contraria y otra que se tiene que entregar a la autoridad laboral para su registro.
- **Respuesta.** Se debe responder al escrito en el plazo máximo de un mes. La respuesta deberá ser positiva, excepto en los casos en que exista una causa legal que dé cabida a esa negativa.
- **Constitución de la comisión negociadora.** En el plazo de un mes, a contar desde la propuesta de negociación, se tiene que constituir la comisión negociadora. Estará formada por un máximo de 12 miembros de cada parte, cuando se trata de convenios de empresa, y de un máximo de 15 en los de ámbito supraempresarial. Una vez constituida, se definirá un calendario o plan de negociación. Además, las partes están obligadas a llevar a cabo la negociación bajo el principio de buena fe.

Ejemplo 5.5

Marta trabaja en una entidad de 300 trabajadores que decide convocar elecciones para sus representantes de personal. La empresa tiene 100 técnicos y administrativos y 200 especialistas y personal no cualificado. Vamos a determinar el número de miembros que corresponden al comité de empresa y los representantes que corresponden a cada colegio electoral. Respecto al número de representantes que habrá en el comité de empresa, como se encuentra entre 251 y 500 trabajadores, le corresponderán 13. En lo que respecta al reparto de representantes en cada colegio electoral debemos calcularlo de la forma siguiente:

Colegio de técnicos: le corresponde la parte proporcional en función de los electores que hay en él, es decir, deberemos obtener la cifra por regla de tres:

$$\begin{array}{rcl} 300 \text{ trabajadores} & \text{_____} & 13 \text{ miembros en total} \\ 100 \text{ electores} & \text{_____} & x \end{array}$$

$$\text{El resultado es } = (100 \times 13) / 300 = 4,33$$

Para obtener el colegio de especialistas, simplemente deberemos restar del total de miembros, el número que nos ha dado el cálculo del colegio de técnicos:

$$13 \text{ miembros totales} - 4,33 \text{ del colegio técnicos} = 8,66$$

Al quedarnos fracciones, el miembro que queda pendiente de asignación corresponde al colegio con la fracción mayor que, en este caso es el de especialistas, por lo que nos quedará de la siguiente forma:

$$\begin{array}{l} \text{Colegio de técnicos} = 4 \text{ miembros} \\ \text{Colegio de especialistas} = 8 + 1 = 9 \text{ miembros.} \end{array}$$

Ejemplo 5.6

Los representantes de los trabajadores de una empresa, remiten la propuesta de negociación al empresario y este realiza la respuesta negándose a negociar. Solo podrá negarse en los casos que se encuentran establecidos por la legislación, como pueden ser: que el convenio se encuentre todavía vigente (que no haya finalizado el plazo de duración), que las partes no se encuentren legitimadas para negociar, que no se haya comunicado según las especificaciones y contenido expresado, etc.

- **Acuerdos.** Para llegar a acuerdos se requiere el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes. Es obligatorio que se levante acta de cada sesión celebrada. Durante la fase de negociación es cuando se suelen utilizar las medidas de presión permitidas legalmente, como son las manifestaciones, las huelgas, etc.
- **Registro y publicación.** Una vez alcanzado el acuerdo, el convenio debe quedar redactado por escrito y firmado por las partes negociadoras. En un plazo de 15 días después de la firma debe presentarse ante la autoridad laboral, que lo registrará y, en el plazo de 10 días, realizará la publicación en el boletín oficial correspondiente al ámbito territorial de aplicación.

6. CONFLICTO COLECTIVO

Los intereses de trabajadores y empresarios son diferentes, lo que genera conflictos entre ambas partes. Cuando el conflicto se da entre un trabajador y la empresa estamos ante un **conflicto individual**; cuando el conflicto afecta a los intereses generales de los trabajadores hablamos de **conflicto colectivo**. Este se puede definir como:

«Diferencia de opinión o desacuerdo entre empresario y trabajadores sobre las condiciones de trabajo de la relación laboral, que afectan a nivel colectivo».

La resolución de cada uno de estos conflictos es diferente. El conflicto individual debe solucionarse en los tribunales, mientras que en el colectivo, antes de llegar a los tribunales, se puede solucionar con la negociación y aceptación de los acuerdos adoptados por los árbitros designados por las partes.

6.1 Medidas del conflicto colectivo

Cuando aparece un conflicto colectivo, las partes, en defensa de sus intereses, podrán emplear las **medidas de conflicto** que les permite la Ley para presionar a la

otra parte. Las medidas legales que se pueden utilizar son: publicación de las posturas para que la sociedad conozca el conflicto; manifestaciones; la huelga; y el cierre patronal. Estas dos últimas son las medidas más extremas.

Es necesario que conozcas de una forma clara el procedimiento, forma y consecuencia de estas medidas de presión. Por eso vamos a centrarnos en las más agresivas que, al mismo tiempo, son las más importantes.

La huelga

La huelga es un derecho fundamental de los trabajadores, recogido en la Constitución y desarrollado en el Estatuto de los Trabajadores.

Es un derecho que tiene la máxima protección y privilegios, y consiste en la suspensión de la relación laboral por el tiempo que sea convocada. Al respecto de la huelga, debes conocer una serie de aspectos importantes.

Consecuencias

- Mientras los trabajadores ejercen su derecho a la huelga, sus contratos quedan suspendidos.
- El empresario no puede sancionar a los trabajadores por ejercer su derecho, y no podrá contratar a otros trabajadores que realicen el trabajo de los que se encuentran en huelga.
- Se debe respetar la libertad de trabajar de todos aquellos trabajadores que, por las razones que sea, no deseen sumarse a la huelga.

Legitimación de los convocantes

Solo están legitimados para declarar la huelga:

- Los representantes de los trabajadores por decisión mayoritaria.
- Los trabajadores, por mayoría simple adoptada mediante asamblea.

- Las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral en el que se vaya a realizar la huelga.

Declaración de ilegalidad

Se considera que la huelga es ilegal en los siguientes casos:

- Las que se produzcan por motivos políticos u otras finalidades ajenas a los intereses propios de la relación laboral.
- Las de solidaridad o apoyo, exceptuando aquellos casos en los que afecte al interés profesional de los que la promuevan.
- Las que tengan por objeto alterar, durante el período de vigencia de un convenio colectivo, las condiciones pactadas, excepto en los casos de incumplimiento por parte del empresario o cambio radical de las circunstancias en las que se pactó.
- Las que se opongan a lo dispuesto en la ley o lo pactado en el convenio colectivo para solución de conflictos.

Procedimiento

La huelga no es una medida de presión que se pueda adoptar por la simple decisión de hacerla. Se ha de seguir un procedimiento legal, que es el siguiente:

- **Declaración de huelga.** Los representantes de los trabajadores han de comunicar por escrito, al empresario y a la autoridad laboral, la declaración de huelga con una antelación mínima de **cinco días naturales** a la fecha de inicio.
- **Comité de huelga.** Se ha de constituir el comité de huelga, compuesto por un máximo de 12 trabajadores de los centros de trabajo afectados, que deberán participar en todas las actuaciones sindicales, adminis-

trativas y judiciales que se efectúen en la solución del conflicto. Este comité tiene el deber de negociar con el empresario para llegar a un acuerdo de la solución del conflicto.

- **Servicios mínimos.** Cuando se trate de huelgas de servicios esenciales para la población, la autoridad deberá fijar unos servicios mínimos de obligado cumplimiento.

El cierre patronal

Consiste en la decisión del empresario de cerrar el centro de trabajo. Para poder hacerlo ha de respetar las siguientes premisas:

Legitimidad

El empresario podrá realizar el cierre del centro de trabajo cuando se den alguna de las siguientes causas:

- Cuando exista peligro de violencia para las personas o daños graves en las cosas.
- En casos de ocupación ilegal del centro de trabajo.
- Cuando el volumen de inasistencia o las irregularidades en el trabajo impidan el proceso de producción.

Procedimiento

El empresario debe informar del cierre a la autoridad laboral en el plazo de 12 horas. Debe limitar el cierre al tiempo imprescindible que permita, de nuevo, retomar la actividad.

Consecuencias

Durante el cierre patronal, los contratos quedarán en suspenso.

Ejemplo 5.7

Una empresa dedicada a la construcción se encuentra negociando el convenio colectivo. Durante la fase de negociación se convoca a la huelga a todos los trabajadores pero, ejerciendo su derecho, existe una serie de empleados que no se unen a la convocatoria y deciden trabajar. Cuando llegan a la empresa, se encuentran con que un piquete que ha bloqueado las máquinas para que no puedan trabajar, pudiendo lesionarse si lo intentan. Además los piquetes están un tanto agresivos y gritándoles, con lo cual no se atreven a trabajar. El empresario, ante esta situación, realiza el cierre patronal. Puede realizarlo por diversas causas: primera porque los piquetes están provocando daños a las cosas, segundo porque existe el riesgo de agresión a los trabajadores que desean trabajar. Cabe recordar que este piquete está incurriendo en la ilegalidad: en primer lugar porque los piquetes son informativos, y no pueden impedir que trabajen aquellos que no desean hacer la huelga; en segundo porque están violando los derechos de los trabajadores a no hacer huelga y en tercero porque están provocando daños a los bienes y cosas del empresario.

6.2 Procedimientos de conflicto colectivo

En los casos que exista un conflicto colectivo por la interpretación diferente de una norma o por crear, modificar o suprimir una norma existente, las partes podrán plantear el procedimiento de conflicto colectivo ante la autoridad laboral. Este procedimiento es incompatible con el ejercicio de la huelga.

Tramitación

Se ha de enviar, por escrito, la formalización del conflicto colectivo a la autoridad laboral. El escrito contendrá: datos de los trabajadores y empresarios afectados, hechos que confirman el conflicto, peticiones formuladas, fecha y firma. La autoridad emitirá una copia del escrito, en plazo de 24 horas, y convocará a las partes a una reunión en el plazo de tres días.

Procedimiento de solución

Una vez se ha convocado a las partes a una reunión, se pueden plantear diferentes formas de solución.

- **Llegar a un acuerdo.** En este caso, y de acuerdo con las partes, la Administración actuará ejerciendo el papel de mediadora y conciliadora.
- **Sometimiento al procedimiento arbitral.** Las partes designarán a uno o varios árbitros, quienes dictarán laudo para la solución del conflicto en el plazo de cinco días.
- **Juicio.** Si no existe acuerdo ni se acepta el procedimiento arbitral, la Administración remitirá el conflicto al juzgado competente para que lo resuelva.

ESQUEMA RESUMEN: RELACIÓN LABORAL COLECTIVA

REPRESENTATIVIDAD SINDICAL

- SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO EN EL ÁMBITO ESTATAL
- SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO EN EL ÁMBITO AUTONÓMICO
- SINDICATO REPRESENTATIVO

DERECHOS DE LAS SECCIONES SINDICALES

- CELEBRAR REUNIONES
- RECAUDAR CUOTAS
- DISTRIBUIR INFORMACIÓN SINDICAL
- RECIBIR INFORMACIÓN DEL SINDICATO

DERECHOS DE LOS DELEGADOS SINDICALES

- ACCESO A LA INFORMACIÓN
- ASISTENCIA A REUNIONES
- RECIBIR INFORMACIÓN DE LA EMPRESA
- MISMAS GARANTÍAS QUE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ

ESQUEMA RESUMEN: RELACIÓN LABORAL COLECTIVA

DELEGADOS POR SECCIÓN SINDICAL

- CON MENOS DEL 10% DE VOTOS: 1
- CON AL MENOS EL 10% DE VOTOS
 - DE 250 A 750 TRABAJADORES: 1
 - DE 751 A 2.000 TRABAJADORES: 2
 - DE 2.001 A 5.000 TRABAJADORES: 3
 - MÁS DE 5.001 TRABAJADORES: 4

DELEGADOS DE PERSONAL

- EMPRESAS DE 11 A 30 TRABAJADORES: 1
- EMPRESAS DE 31 A 49 TRABAJADORES: 3

COMITÉ DE EMPRESA

- EMPRESAS DE 50 A 100 TRABAJADORES: 5 MIEMBROS
- EMPRESAS DE 101 A 250 TRABAJADORES: 9 MIEMBROS
- EMPRESAS DE 251 A 500 TRABAJADORES: 13 MIEMBROS
- EMPRESAS DE 501 A 750 TRABAJADORES: 17 MIEMBROS
- EMPRESAS DE 751 A 1.000 TRABAJADORES: 21 MIEMBROS
- MÁS DE 1.000 TRABAJADORES: 2 POR CADA 1.000 O FRACCIÓN

FUNCIONES DE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA

- RECIBIR INFORMACIÓN
- RECIBIR COPIA BÁSICA DE LOS CONTRATOS
- CONOCER LIBROS OFICIALES Y ECONÓMICOS
- RECIBIR INFORMACIÓN DE SANCIONES
- CONTROL DE SEGURIDAD E HIGIENE
- CUMPLIMIENTO DE NORMAS VIGENTES
- PARTICIPACIÓN
- INFORMAR A LOS TRABAJADORES
- NEGOCIAR CONVENIOS COLECTIVOS

ESQUEMA RESUMEN: RELACIÓN LABORAL COLECTIVA

PROCESO DE ELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES

- PROMOCIÓN
- ELECTORES
- ELEGIBLES
- COLEGIO ELECTORAL
- MESA ELECTORAL
- VOTACIÓN
- ASIGNACIÓN DE REPRESENTANTES

ÁMBITO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

- GEOGRÁFICO O TERRITORIAL
- FUNCIONAL
- PERSONAL
- TEMPORAL

CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO

- CONTENIDO MÍNIMO
- CONTENIDO OBLIGATORIO
- CONTENIDO NORMATIVO

PROCESO DE NEGOCIACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO

- PROPUESTA DE NEGOCIACIÓN
- RESPUESTA
- CONSTITUCIÓN DE COMISIÓN
- ACUERDO
- REGISTRO Y PUBLICACIÓN

MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO

- HUELGA
- CIERRE PATRONAL

EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN

Responde a las siguientes preguntas tipo test marcando la opción correcta.

5.1 ¿Cuántos serán los miembros del comité de empresa en una que tiene entre 101 y 250 trabajadores?

- a) 3.
- b) 5.
- c) 9.

5.2 La declaración de huelga debe ser comunicada al empresario por parte de los representantes de los trabajadores:

- a) Cinco días naturales antes de la fecha de inicio.
- b) Tres días naturales antes de la fecha de inicio.
- c) Siete días naturales antes de la fecha de inicio.

5.3 ¿Cuál de estas frases es falsa?

- a) El cierre patronal se puede producir cuando exista peligro de violencia para las personas o daños graves a las cosas.
- b) El cierre patronal se puede producir en casos de ocupación ilegal del centro de trabajo.
- c) El cierre patronal puede durar un máximo de 24 horas.

Responde a las siguientes cuestiones.

5.4 ¿Cómo explicarías a un compañero qué es un sindicato?

5.5 En tu empresa quieren crear una representación unitaria pero desconocen las funciones. Indícaselas.

5.6 Indica a tus compañeros de trabajo qué garantías existen para los representantes de los trabajadores.

5.7 Las asociaciones empresariales, para poder constituirse, han de realizar unos estatutos que regulen su funcionamiento en base a los principios de democracia. Pero, además, ¿qué debe figurar?

5.8 En tu empresa quieren negociar el nuevo convenio colectivo pero desconocen los pasos que se han de realizar. Indícales cuáles son y explícales en qué consisten.

Cuando acabes estos ejercicios, realiza el caso práctico que encontrarás en la página 117. Al final del libro tienes las soluciones a estos ejercicios y, también, al caso práctico. Si has cometido errores, repasa de nuevo el capítulo antes de seguir con el estudio.

Esquema de contenido

1. INTRODUCCIÓN

2. LA SEGURIDAD SOCIAL

2.1 Concepto

2.2 El sistema de la Seguridad Social

2.3 La gestión de la Seguridad Social

3. OBLIGACIONES CON LA SEGURIDAD SOCIAL

3.1 Documentación relacionada con el empresario

3.2 Documentación relacionada con los trabajadores

3.3 Cotizaciones a la Seguridad Social

3.4 Obligaciones de los autónomos con la Seguridad Social

4. ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

4.1 Prestaciones de contenido no económico

4.2 Prestaciones de contenido económico

4.3 Otras protecciones

ESQUEMA RESUMEN

EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

La Seguridad Social forma parte de lo que se denomina el Estado de bienestar. Cubre determinados estados de necesidad que ocasionan disminución de ingresos o incremento de gastos por situaciones que van sufriendo los ciudadanos y que escapan de su control. En nuestro sistema, la Seguridad Social es la encargada de garantizar las prestaciones sociales, la asistencia y las coberturas necesarias para proteger en caso de necesidad y, en especial, en los casos de enfermedad, accidente y en los que puedan provocar una desprotección básica de los ciudadanos. La base que te permitirá disfrutar de la correcta protección es el conocimiento del sistema y los requisitos que se establecen para poder recibir la máxima protección.

Actualmente existe un debate sobre el sistema entre las posibilidades de crear una protección más universal (cubrir el máximo de contingencias y al mayor número de personas) y la viabilidad del mantenimiento de las existentes en el futuro. La población de nuestro país envejece, y en consecuencia es más elevado el número de personas que deben cobrar pensiones de jubilación, pero al mismo tiempo desciende el número de personas ocupadas que cotizan y mantienen los ingresos del sistema.

En las próximas páginas encontrarás toda la información necesaria para conocer el funcionamiento de la Seguridad Social, las coberturas que pueden beneficiarte, las protecciones que te ofrece y los requisitos necesarios para disfrutarlas. Al acabar este capítulo sabrás valorar la importancia de nuestro sistema de Seguridad Social, y podrás reconocerlo como un pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos. También serás capaz de diferenciar los distintos regímenes de la Seguridad Social y de distinguir las obligaciones que tienen los trabajadores y los empresarios respecto a este organismo.

2. LA SEGURIDAD SOCIAL

2.1 Concepto

La existencia de la entidad proviene de la regulación que, desde la Constitución Española, en su artículo 41, garantiza el derecho de todos los españoles a la Seguridad Social. La especificación del derecho la puedes encontrar en la regulación del sistema que se encuentra en el Real Decreto Legislativo 1/1994, del 20 de junio, que se ha dado en denominar Ley General de la Seguridad Social.

Muchas son las definiciones que se le atribuyen a este sistema, pero quizá una de las más acertadas es la siguiente:

«Es el sistema público que tiene por finalidad la protección de las personas de su campo de aplicación y los familiares dependientes de ellos, frente a las situaciones de necesidad ocasionadas por los riesgos derivados de la actividad laboral y las situaciones comunes».

2.2 El sistema de la Seguridad Social

El sistema de la Seguridad Social se estructura en un régimen general y en diversos regímenes especiales, si bien la tendencia es conseguir que queden en dos: asalariados y autónomos.

Régimen general

Aquí te detallamos algunas de las personas que están incluidas en el régimen general de la Seguridad Social, tal y como se recoge en los artículos 7.1 y 136.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, que es el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- Los trabajadores españoles por cuenta ajena de la industria y los servicios y asimilados a los mismos que ejerzan normalmente su actividad en el territorio nacional.
- Los trabajadores por cuenta ajena y los socios trabajadores de sociedades mercantiles capitalistas, aún cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad ni posean su control.
- Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cualquiera que sea su participación en el capital social dentro de los límites establecidos en el art. 5 de la Ley 4/97 de Sociedades Laborales, y aún cuando formen parte del órgano de administración social.
- Los trabajadores españoles no residentes en territorio nacional, en determinados supuestos (funcionarios o empleados de organismos internacionales, españoles no funcionarios contratados al servicio de la Administración española en el extranjero, etc.).
- Los extranjeros con permiso de residencia y de trabajo en España que trabajen por cuenta ajena en la indus-

tria y los servicios y ejerzan su actividad en territorio nacional.

- Los conductores de vehículos de turismo al servicio de particulares.
- El personal civil no funcionario, dependiente de organismos, servicios o entidades del Estado.
- Los laicos o seglares que presten servicios retribuidos en instituciones eclesiásticas.
- Las personas que presten servicios retribuidos en entidades o instituciones de carácter benéfico social.
- El personal contratado al servicio de notarías, registros de la propiedad y demás oficinas o centros similares.
- Los funcionarios en prácticas que aspiren a incorporarse a cuerpos o escalas de funcionarios que no estén sujetos al régimen de clases pasivas y los altos cargos de las Administraciones públicas que no sean funcionarios, así como los funcionarios de nuevo ingreso de las comunidades autónomas.
- Funcionarios transferidos a las comunidades autónomas que ingresen voluntariamente en cuerpos o escalas propios de la comunidad autónoma de destino.
- Los trabajadores dedicados a las operaciones de manipulación, empaquetado, envasado y comercialización del plátano.
- Los representantes de comercio.
- Los artistas.
- Los profesionales taurinos.

Quedan excluidos del régimen general:

- Los trabajadores que desarrollen una actividad profesional comprendida en alguno de los regímenes especiales.
- Salvo prueba de su condición de asalariado, el cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes del empresario por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado inclusive, ocupados en su centro o centros de trabajo, cuando convivan en su hogar y estén a su cargo.
- Las personas que ejecuten ocasionalmente trabajos de los llamados amistosos, benévolos o de buena vecindad.

Régimen especial de trabajadores autónomos

A los efectos de este régimen especial, se entiende como trabajador por cuenta propia o autónomo aquel que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas, sea o no titular de empresa individual o familiar. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que en el interesado concurre la condición de trabajador por cuenta propia o autónomo si el mismo ostenta la titularidad de un establecimiento abierto al público como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo.

Algunos de los colectivos incluidos en este régimen son:

- Trabajadores mayores de 18 años, que, de forma habitual, personal y directa, realizan una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción a contrato de trabajo.
- Cónyuge y familiares hasta el segundo grado inclusive (en el caso de trabajadores del sistema especial de trabajadores autónomos, hasta el tercer grado) por consanguinidad, afinidad y adopción que colaboren con el trabajador autónomo de forma personal, habitual y directa y no tengan la condición de asalariados.
- Los escritores de libros.
- Los trabajadores autónomos extranjeros que residan y ejerzan legalmente su actividad en territorio español.
- Profesionales que ejerzan una actividad por cuenta propia, que requiera la incorporación a un colegio profesional cuyo colectivo se haya integrado en el régimen especial de trabajadores autónomos.
- Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.
- Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, cuando estas opten por este régimen en sus estatutos. En este caso, la edad mínima de inclusión en el régimen especial es de 16 años.
- Comuneros o socios de comunidades de bienes y sociedades civiles irregulares.
- Quienes ejerzan funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habi-

tual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquella. Se entenderá, en todo caso que se produce tal circunstancia, cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan, al menos, la mitad del capital social.

- Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuando su participación en el capital social junto con el de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado, con los que convivan, alcance, al menos el cincuenta por cien, salvo que acredite que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.
- Por la Ley 18/2007 se establece, dentro del régimen especial de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, el sistema especial para trabajadores por cuenta propia agrarios, en el que quedarán incluidos los trabajadores por cuenta propia agrarios, mayores de 18 años, que reúnan una serie de requisitos.

Estarán excluidos de este régimen especial los trabajadores por cuenta propia o autónomos cuya actividad como tales dé lugar a su inclusión en otros regímenes de la Seguridad Social.

Régimen especial de la minería y el carbón

Están incluidos en este régimen los trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios a empresas que realicen las siguientes actividades relativas a la minería del carbón:

- Extracción de carbón en las minas subterráneas.
- Explotación de carbón a cielo abierto.
- Investigaciones y reconocimientos
- Aprovechamiento de carbones y aguas residuales con materias carbonosas.
- Escogido de carbón en escombreras
- Fabricación de aglomerados de carbón mineral
- Hornos de producción de Cok (con exclusión de los pertenecientes a la industria siderometalúrgica).
- Transportes fluviales de carbón.
- Actividades secundarias o complementarias de las anteriores.

Están excluidos de este régimen los trabajadores de los demás sectores mineros, incluidos en el régimen general de la Seguridad Social.

Régimen especial de trabajadores del mar

Quedarán comprendidas en el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores del mar las siguientes personas trabajadoras por cuenta ajena:

- Personas trabajadoras que ejerzan su actividad marítimo-pesquera a bordo de las embarcaciones, buques o plataformas siguientes, figurando en el rol de los mismos como técnicos o tripulantes: de marina mercante, de pesca marítima en cualquiera de sus modalidades, de tráfico interior de puertos, deportivas y de recreo y plataformas fijas o artefactos o instalaciones susceptibles de realizar operaciones de exploración o explotación de recursos marinos, sobre el lecho del mar, anclados o apoyados en él (no tendrán la consideración de tales instalaciones los oleoductos, gasoductos, cables submarinos, emisarios submarinos y cualquier otro tipo de tuberías o instalaciones de carácter industrial o de saneamiento).
- Personas trabajadoras que ejerzan su actividad a bordo de embarcaciones o buques de marina mercante o pesca marítima, enroladas como personal de investigación, observadores de pesca y personal de seguridad.
- Personas trabajadoras dedicadas a la extracción de productos del mar.
- Personas trabajadoras dedicadas a la acuicultura desarrollada en la zona marítima y marítimo-terrestre, incluyendo la acuicultura en arena y en lámina de agua, tales como bancos cultivados, parques de cultivos, bateas y jaulas.
- Quedan expresamente excluidas las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten sus servicios para empresas dedicadas a la acuicultura en la zona terrestre, como criaderos, granjas marinas y centros de investigación de cultivos marinos. Asimismo, se excluye a las personas trabajadoras dedicadas a la acuicultura en agua dulce.
- Buceadores extractores de recursos marinos.
- Buceadores con titulación profesional en actividades industriales, incluyendo la actividad docente para la obtención de dicha titulación.
- Quedan excluidos los buceadores con titulaciones deportivas y recreativas.

- Rederos y rederas.
- Estibadores portuarios.
- Prácticos de puerto.
- Personas trabajadoras que desarrollen actividades de carácter administrativo, técnico y subalterno en empresas marítimo-pesqueras y de estiba portuaria, así como en las entidades de puesta a disposición de personas trabajadoras a empresas titulares de licencias del servicio portuario de manipulación de mercancías, siempre y cuando desarrollen su actividad exclusivamente en el ámbito portuario, independientemente del carácter estatal o autonómico del puerto.
- Cualquier otro colectivo de personas trabajadoras que desarrolle una actividad marítimo-pesquera y cuya inclusión en este Régimen sea determinada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- **Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA).** Es la administración gestora que se ocupa de las prestaciones sanitarias en las ciudades de Ceuta y Melilla. En el resto de comunidades autónomas, las competencias en materia sanitaria corresponden a las comunidades autónomas.
- **Instituto Social de la Marina (ISM).** Se encarga de gestionar el régimen especial de los trabajadores del mar.
- **Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).** Es un organismo dependiente del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 al que le corresponde la gestión de los servicios sociales complementarios del sistema de la Seguridad Social y la gestión de los planes, programas y servicios de ámbito estatal para personas mayores.
- **Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE).** Se encarga básicamente de la gestión y control de las prestaciones por desempleo, análisis del mercado de trabajo, registro público de las ofertas, demandas y contratos, así como de las políticas de formación y colocación en los territorios que no las tengan transferidas a las respectivas comunidades autónomas.

2.3 La gestión de la Seguridad Social

Los ministerios que tienen competencia en el sistema de la Seguridad Social son:

- **Ministerio de Sanidad.** Es el encargado de realizar las tareas relacionadas con las políticas de salud y asistencia sanitaria.
- **Ministerio de inclusión, Seguridad Social y migraciones.** Es el departamento ministerial con competencias de Seguridad Social y clases pasivas, así como la elaboración y el desarrollo de la política del Gobierno en materia de extranjería, inmigración y emigración y de políticas de inclusión.

Los organismos que se encargan de la gestión se denominan entidades gestoras y servicios comunes y entidades que colaboran en la gestión.

Entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social

Son las designadas para llevar a cabo la administración, seguimiento y control de los servicios que presta el sistema.

- **Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).** Se encarga de la gestión y administración de las prestaciones económicas y del reconocimiento y control del derecho a la asistencia sanitaria.

- **Tesorería General de la Seguridad Social.** Es un servicio común de la Seguridad Social donde se unifican todos los recursos económicos y la administración financiera del sistema de la Seguridad Social. Su calificación de servicio común es porque se trata de un organismo encargado de la gestión de determinadas funciones comunes a las distintas entidades gestoras del Sistema de la Seguridad Social.
- **Gerencia de informática de la Seguridad Social.** Es un servicio común sin personalidad jurídica que se encarga de coordinar y controlar la actuación de los servicios de informática y proceso de datos de las distintas entidades gestoras.
- **Servicio jurídico de la administración de la Seguridad Social.** Es un servicio que se encarga del asesoramiento jurídico, así como la representación y defensa en juicio de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social.

Entidades colaboradoras de la Seguridad Social

Las entidades colaboradoras de la Seguridad Social son:

- **Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (mutuas profesionales).** Son asociaciones de empresarios que realizan colaboraciones con la Seguridad Social en materia de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incapacidades temporales. Su finalidad no es la de obtener beneficio (son entidades

sin ánimo de lucro), sino la de realizar tareas de reparto de los costes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales entre las empresas.

- **Las empresas.** Colaboran con la Seguridad Social de dos formas. Por un lado, de forma **obligatoria**, con el pago delegado de las prestaciones económicas de incapacidad temporal y desempleo parcial (los importes realizados se los deducen de la cantidad a ingresar en las liquidaciones de las cotizaciones). Por el otro, de forma **voluntaria**, al realizar funciones que son de atribución directa a la Seguridad Social: asumiendo directamente el pago de prestaciones en concepto de incapacidad temporal por accidente de trabajo, enfermedad profesional y la asistencia sanitaria y colaborando en la asistencia en las situaciones de accidente no laboral y enfermedad común.

3. OBLIGACIONES CON LA SEGURIDAD SOCIAL

Existen una serie de obligaciones que los empresarios deben cumplir con la Seguridad Social. Dichas obligaciones pueden agruparse en tres grandes categorías.

3.1 Documentación relacionada con el empresario

Los empresarios que se dispongan a contratar a trabajadores deberán, previamente, solicitar la inscripción en el sistema de la Seguridad Social y, llegado el caso, el alta, la baja o la modificación de datos de la llamada cuenta de cotización.

Inscripción en el sistema

Cuando por primera vez una empresa necesita contratar trabajadores debe realizar el trámite inicial de solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social lo que se denomina la **inscripción**. Esta sirve para todo el Estado y tiene vigencia para toda la vida de la actividad de la empresa, por lo que puedes deducir que es un trámite único.

Con la inscripción, a la empresa se le asigna el **código de cuenta de cotización** (CCC). De esta forma existe registro de su existencia y actividad en el campo de las cotizaciones. La solicitud se cumplimentará con el modelo TA.6. Si la empresa no tiene la necesidad de contratar empleados, no es necesario que se inscriba en el sistema de la Seguridad Social ni obtenga el CCC.

Alta, baja y variación de datos

El empresario debe solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social, antes de iniciar la actividad, un nuevo CCC en cada una de las provincias, diferentes de la que haya hecho la inscripción, donde vaya a ejercer la actividad. En caso de extinción o variación de los datos de la empresa deberá comunicarlos en el plazo de tres días naturales al día en que se produzcan. En este caso, deberá cumplimentar el modelo TA.7.

3.2 Documentación relacionada con los trabajadores

El empresario deberá cumplimentar el alta en el sistema de la Seguridad Social de sus trabajadores. Si el trabajador no cuenta aún con número de afiliación, la empresa deberá requerirle que, antes de la contratación, se afilie.

Afiliación

Cuando un trabajador inicia por primera vez una relación laboral, la Seguridad Social no tiene constancia de su existencia, o lo que es lo mismo, el trabajador carece de **número de afiliación** a la Seguridad Social. El número será el mismo durante toda su vida laboral. Este es un trámite que debe realizar personalmente el trabajador, cumplimentando el modelo TA.1, ya que el sistema no permite al empresario llevarlo a cabo.

Alta, baja y variación de datos

Para que la Administración tenga constancia de la existencia de la relación laboral del trabajador, la empresa ha de comunicarla mediante la **solicitud de alta** del inicio de la prestación de servicios. La solicitud debe producirse con anterioridad a la prestación; por tanto, ningún trabajador puede comenzar a trabajar sin que se haya realizado el trámite. De la misma forma, la empresa tiene también la obligación de notificar la baja o el **cese de las actividades** del trabajador en su entidad, para lo que dispone de un plazo de seis días a contar desde el momento del cese. Cualquier **modificación** que sufra la relación laboral, respecto a los datos que inicialmente se pactaron en el contrato de trabajo, deben ser comunicados a la Seguridad Social. El trabajador tiene la obligación de comunicar cualquier variación de sus datos personales a la empresa, y esta de notificar a la Seguridad Social cualquier cambio en los datos facilitados por el trabajador u otros que puedan producirse. En este caso se cumplimentará el modelo TA.2/S.

3.3 Cotizaciones a la Seguridad Social

En el capítulo 3 hablamos de las nóminas y aprendiste a calcular las cotizaciones que paga el trabajador. Calculabas la base de cotización y, posteriormente, realizabas el cálculo de la cuota, por medio de la aplicación de los coeficientes o porcentajes marcados para cada concepto de cotización. La obligación de cotizar corresponde tanto a los empresarios como a los trabajadores; es decir, el trabajador paga por unos conceptos, pero el empresario también debe pagar por cada trabajador que le presta el servicio laboral en su empresa y que se encuentra contratado por ella. Los conceptos por los que se ha de cotizar y aquellos que se encuentran exentos aparecen en la figura 6.1. El responsable del cumplimiento de la obligación de ingresar el importe de las cuotas es el empresario, tanto las que le son propias como las del trabajador. La empresa debe proceder al descuento correspondiente del recibo de salario del trabajador de las cuotas que le corresponden a este. En el caso de que no lo realizara, el trabajador quedará exento de pagarlas y deberá ser el empresario el que se haga cargo de las mismas. Si la empresa no realiza el pago puntual de las cotizaciones de todas las cuotas será sancionado por infracción, la cual se considera muy grave.

La obligación existe desde el momento en que se inicia la relación laboral, incluyendo el período de prueba si lo hubiera y se mantiene mientras el trabajador realice la prestación de servicios profesionales a la entidad, incluyendo las situaciones que son consideradas como asimiladas al alta.

Los empresarios deben liquidar las cotizaciones de la Seguridad Social durante el mes siguiente al período de liquida-

ción. Las bases de cotización que deberá utilizar el empresario para el cálculo de sus cuotas son las mismas que las calculadas para el trabajador (véase capítulo 3), pero en este caso cambian los coeficientes aplicables y los conceptos por los que ha de pagar el empresario, que para el año 2020 son los que aparecen en la figura 6.2 (recuerda que estas cifras pueden variar de un año a otro; por lo que para conocerlas en cada momento deberás acudir a la página web de la Seguridad Social). Las cotizaciones por desempleo, formación profesional, AT y EP y las del fondo de garantía salarial, se calcularán sobre la base de cotización de contingencias profesionales.

Modalidades de pago

El empresario tiene la posibilidad de pagar las cotizaciones a la Seguridad Social a través de dos sistemas.

- **Domiciliación o cargo en cuenta.** Este sistema permite abonar las cuotas domiciliando el pago en la cuenta indicada por el empresario. La solicitud del cargo en cuenta se puede realizar hasta el día 22 de cada mes de presentación (en los meses de febrero y diciembre hasta el día 20), aunque el cargo en la cuenta bancaria no se efectuará hasta el último día hábil del mes.
- **Pago electrónico.** En el recibo de liquidación de cotizaciones que crea la Tesorería General de la Seguridad Social figura, en su cabecera, los datos para efectuar el pago de forma electrónica, a través de cajeros automáticos, banca telefónica, banca por Internet o a través de la ventanilla física de la entidad financiera. El plazo es hasta las 20:00 horas del último día del mes de presentación.

PERCEPCIONES SALARIALES (COMPUTAN PARA BASE DE COTIZACIÓN)	PERCEPCIONES NO SALARIALES (NO COMPUTAN PARA BASE DE COTIZACIÓN)
Salario base	Indemnizaciones y suplidos Dietas, gastos de locomoción. (con ciertos límites)
Complementos	Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social
Horas extraordinarias	Indemnizaciones por traslado, suspensión o extinción
Gratificaciones extraordinarias	Otras percepciones no salariales

Figura 6.1

CONCEPTOS DE COTIZACIÓN	EMPRESA %	TRABAJADOR %
Contingencias comunes	23,6	4,7
Horas extraordinarias		
Fuerza mayor	12	2
Resto de horas extraordinarias	23,6	4,7
Desempleo, según contrato		
Contrato de duración determinada a tiempo completo	6,7	1,6
Contrato de duración determinada a tiempo parcial	6,7	1,6
Resto de contratos	5,50	1,55
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales		
Incapacidad temporal	0,65	
Invalidez y muerte	0,35	
(% correspondiente a trabajos administrativos según la tarifa de primas)		
Fondo de garantía salarial	0,2	
Formación profesional	0,6	0,1
	MENSUAL	ANUAL
Salario mínimo interprofesional (SMI)	900,00 €	12.600,00 €
Indicador público de rentas de efectos múltiples (IPREM)	573,84 €	6.454,03 €

Tope máximo de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades laborales: 4.070,10 €. Tope mínimo: 1.050 €.

Figura 6.2

3.4 Obligaciones de los autónomos con la Seguridad Social

Al igual que ocurre con los empleados de las empresas y con los empresarios, también los trabajadores autónomos tienen una serie de obligaciones relacionadas con la afiliación a la Seguridad Social, el alta y las cotizaciones.

- **Inscripción de la empresa.** Los trabajadores autónomos que deban contratar trabajadores a su servicio, deben formular su inscripción como empresarios mediante el modelo TA.6.
- **Afiliación.** Si no se está afiliado, deberá hacerlo, en el plazo de 30 días desde el inicio de la actividad.
- **Alta.** Se ha de comunicar el alta en el régimen de trabajadores autónomos (RETA), en el plazo de 30 días desde el inicio de la actividad, mediante el modelo TA 0521/A. En el momento del alta deberá indicar si desea cubrir la contingencia de incapacidad temporal y por medio de qué Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social quiere recibir la prestación correspondiente.
- **Cotización.** El autónomo escogerá la base sobre la que querrá cotizar, entre la mínima y la máxima establecidas (aunque existen bonificaciones para determinados colectivos como medida de fomento del trabajo autónomo).

Sistema RED autónomos

La Orden Ministerial ESS/214/2018, de 1 de marzo que modificaba la Orden ESS/484/2013 reguladora del **Sistema de remisión electrónica de datos (Sistema RED)** en el ámbito de la Seguridad Social, estableció la obligatoriedad de los trabajadores por cuenta propia o autónomos de incorporarse a dicho sistema. Esto quiere decir que, desde la fecha de entrada en vigor, están obligados a realizar por esta vía los trámites relacionados con la afiliación, la cotización y la recaudación de cuotas. La obligatoriedad afectaba a la recepción de las notificaciones, por lo que para su consulta y firma se debe acceder al servicio correspondiente en la sede electrónica de la Seguridad Social (SEDESS).

En la orden se establece la obligación de gestionar por vía electrónica todos los trámites relacionados con la afiliación, la cotización y la recaudación de cuotas. Incluye, además, la recepción, por comparecencia en la SEDESS, de las notificaciones y comunicaciones de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Para acceder a los servicios de la SEDESS, el autónomo debe disponer de un sistema de autenticación que garantice su identidad, como el certificado electrónico admitido por la Seguridad Social y que puede gestionar en las oficinas de la entidad. Todos los servicios dirigidos a los trabajadores autónomos son accesibles con este medio de autenticación, incluido el servicio de consulta y firma de notificaciones telemáticas. Permite además la presentación de solicitudes a través del registro electrónico. También se puede utilizar el DNI electrónico y el sistema CI@ve.

4. ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Consiste en la forma en que la Seguridad Social aporta medidas ante las contingencias que pueden sufrir los ciudadanos. La forma en que actúa es mediante las **prestaciones** que pretenden paliar determinadas circunstancias de necesidad generadas por las situaciones que acoge el sistema. Las prestaciones se agrupan en dos grandes categorías: de contenido no económico y de contenido económico.

4.1 Prestaciones de contenido no económico

Asistencia sanitaria

Tiene por objeto la prestación de servicios médicos y farmacéuticos necesarios para conservar y restablecer la salud de

sus beneficiarios, así como su aptitud para el trabajo. Tienen derecho a esta asistencia los trabajadores, cónyuges, parejas de hecho, ascendientes, descendientes y hermanos que convivan con los trabajadores, estando a su cargo.

La asistencia incluirá los supuestos de incapacidad por enfermedad común o accidente no laboral, accidente de trabajo y enfermedad profesional y maternidad. El derecho a la prestación nace desde el momento en que esté contratado, teniendo asistencia durante todo el proceso patológico.

En el caso de dejar su puesto de trabajo, el trabajador deberá tener cotizados 90 días en el año anterior a la fecha de cese del contrato, manteniéndose el derecho a la prestación los 90 días siguientes a la finalización de la relación laboral. Con posterioridad solo la podrá solicitar en el caso de que le falten recursos económicos.

Servicios sociales

Los servicios sociales son prestaciones que están incluidas dentro de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social, cuya finalidad es complementar las prestaciones económicas y, a la vez, procurar una mejora de las condiciones de vida de los beneficiarios reduciendo, en lo posible, las limitaciones personales motivadas por razones de edad o discapacidad.

Dicha acción protectora se amplía y complementa con un sistema público de prestaciones y servicios para la atención a las personas en situación de dependencia (aquellas que por razones de edad, enfermedad o discapacidad precisan de la atención de otras personas o ayudas para realizar las actividades básicas de la vida diaria), que se prestan a través de la red de servicios sociales de las Comunidades Autónomas.

La gestión de los servicios sociales está atribuida a los órganos competentes de cada comunidad autónoma y a las direcciones provinciales del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) en las ciudades de Ceuta y Melilla.

4.2 Prestaciones de contenido económico

Antes de detallar cuáles son las prestaciones de este grupo conviene señalar que se agrupan a dos grandes categorías:

- **Prestaciones contributivas.** Son aquellas que se conceden a los trabajadores y a los familiares a su cargo si reúnen una serie de requisitos. En este tipo de prestaciones, se hace imprescindible el cumplimiento de

los denominados **períodos de carencia** (es decir, de cotización previa) para poder disfrutar de las prestaciones. La cuantía de la prestación está en función de las cotizaciones realizadas por el trabajador y las empresas para las que trabaja. El **principio de solidaridad** en este tipo de prestación se basa en la solidaridad de los que aportan más hacia los que aportan menos, los que tienen la suerte de no enfermar hacia los que han enfermado y los que tienen trabajo hacia los que no lo tienen. Las cotizaciones se calculan en función de los **ingresos** (quienes más ganan, más cotizan), pero el período de carencia se aplicará por igual a todos.

- **Prestaciones no contributivas.** Se conceden a las personas que no han cotizado o no reúnen los períodos de carencia establecidos, siempre y cuando no dispongan de recursos económicos. Las prestaciones vienen otorgadas a cargo del sistema de la Seguridad Social mediante la adjudicación de los Presupuestos Generales del Estado, aprobados anualmente. El **principio de solidaridad** en esta modalidad corresponde a todos los contribuyentes, ya que el dinero de las arcas públicas procede de los impuestos que pagan todos los ciudadanos del país.

Incapacidad temporal

Tiene por finalidad cubrir la falta de ingresos de la persona cuando no puede trabajar, de forma temporal, por una enfermedad común o profesional, o por un accidente (sea o no de trabajo). Se conoce como «estar de baja».

Los **requisitos** para acceder a esta prestación son que los trabajadores estén afiliados en situación de alta o de asimilada al alta y que tengan cotizados 180 días en los cinco años anteriores al hecho causante en el caso de enfermedad común. En caso de accidente y enfermedad profesional no se requiere un período previo de cotización.

La **cuantía de la prestación** varía según los casos. En enfermedades comunes y accidentes no laborales será del 60% de la base reguladora desde el 4.º día de baja y hasta el día 20.º inclusive, y del 75% desde el día 21.º en adelante. En el caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo será del 75% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja.

El **cálculo de la base reguladora** (BR) se hace la siguiente forma. Si la baja es por una contingencia común (enfermedad común o accidente no laboral) será el cociente de dividir la base de cotización por contingencias comunes (BCC) del mes anterior a la fecha de baja por el número de días a que corresponde dicha liquidación.

$$BR = \frac{\text{BCC mes anterior}}{\text{Días liquidados}}$$

Si la baja es por un accidente de trabajo o por una enfermedad profesional, la base reguladora será el cociente de la base de cotización por contingencias profesionales (BCP) del mes anterior menos las horas extra por el número de días liquidados más el cociente de las horas extra del año natural anterior por 365 días.

$$BR = \frac{\text{BCP mes anterior} - \text{HE}}{\text{Días liquidados}} + \frac{\text{HE año natural anterior}}{365 \text{ días}}$$

La **duración** en caso de enfermedad o accidente será de 365 prorrogables por otros 180 días, si se presume curación dentro de este último período. En caso de enfermedad profesional será de seis meses prorrogable por otros seis.

Incapacidad permanente

En modalidad contributiva, es una prestación que trata de cubrir la pérdida de ingresos que sufre un trabajador cuando por enfermedad o accidente ve reducida o anulada de forma permanente su capacidad laboral.

Dependiendo del grado de incapacidad, se exigen unos **requisitos** generales y de cotización. Si la incapacidad deriva de accidente sea o no de trabajo o de enfermedad profesional no se exigen cotizaciones previas. En el caso de incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez los requisitos varían. Los grados de incapacidad que se consideran son:

- **Incapacidad permanente parcial.** Disminución igual o superior al 33% del rendimiento normal en la profesión, que no impida la realización de las tareas fundamentales.
- **Incapacidad permanente total.** No permite al trabajador realizar las tareas básicas de su profesión, aunque le permite dedicarse a otras profesiones diferentes.
- **Incapacidad permanente absoluta.** Imposibilita el ejercicio de cualquier tipo de trabajo.
- **Gran invalidez.** Cuando además de no poder realizar ninguna actividad, el trabajador necesita la asistencia de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida normal.

La **cuantía de la prestación** varía según los casos. En el caso de la incapacidad permanente parcial es de 24 mensualidades de la base reguladora que sirvió para el cálculo de la incapacidad temporal; en el de la incapacidad permanente total es del 55% de la base reguladora, que se incrementará un 20% a partir de los 55 años cuando por diversas circunstancias se presuma la dificultad de obtener empleo en actividad distinta a la habitual; en el caso de la incapacidad permanente absoluta será del 100% de la base reguladora y en el caso de gran invalidez se obtiene aplicando a la base reguladora el porcentaje correspondiente a la incapacidad permanente total o absoluta, incrementada con un complemento.

El **cálculo de la base reguladora** será la base de cotización por contingencias comunes o profesionales, en función del origen de la incapacidad.

Nacimiento y cuidado de un menor

Esta prestación está regulada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. El Real Decreto-ley recoge modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y en la Ley General de la Seguridad Social, para la equiparación de los derechos de las personas trabajadoras, que afectaban a las anteriores prestaciones por maternidad y paternidad.

Se consideran **situaciones protegidas**, durante los períodos de descanso y permisos que se disfruten por: el nacimiento de un hijo o hija; la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año y se trate de menores de 6 años. Serán beneficiarias de esta prestación contributiva las personas trabajadoras por cuenta ajena o propia, cualquiera que sea su sexo, siempre que se encuentren en situación de alta o asimilada al alta, disfruten de los períodos de descanso/permiso por nacimiento y cuidado de menor y acrediten los períodos mínimos de cotización exigibles en cada caso. No obstante, también serán beneficiarias del subsidio por nacimiento las trabajadoras por cuenta ajena o propia que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, salvo el período mínimo de cotización.

Los **requisitos** son estar afiliados o afiliadas y en alta o en situación asimilada al alta y tener cubierto un período mínimo de cotización que varía en función de la edad. Si las personas trabajadoras tienen menos de 21 años de edad

en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción no se exigirá período mínimo de cotización. Si tienen cumplidos 21 años de edad y son menores de 26, 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternatively, 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha. Si las personas trabajadoras tienen cumplidos los 26 años, 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternatively, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

En cuanto a la **duración**, varía en función de las circunstancias. En caso de parto, se tiene derecho a la prestación a partir del mismo día en que dé comienzo el período de descanso correspondiente. En caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, bien a partir de la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, podrá iniciarse el subsidio hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción. La duración del subsidio será equivalente a la de los períodos de descanso o permisos que se disfruten, de acuerdo con lo previsto en la legislación.

La **cuantía** de la prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100% de una base reguladora que es equivalente a la de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Jubilación

Esta es una prestación que, en su modalidad contributiva, cubre la pérdida de ingresos que sufre una persona cuando pone fin a su vida laboral al llegar a la edad legalmente establecida para ello. Si bien aquí solo vamos a explicar las características de la jubilación ordinaria, existen diversas situaciones relacionadas con esta prestación que presentan cada una de ellas sus propias características, requisitos y condicionantes.

Desde el año 2013, la edad de acceso a la pensión depende del año de jubilación y de las cotizaciones acumuladas a lo largo de la vida laboral del trabajador. Los **requisitos** para poder acceder a esta prestación exigen haber cumplido la edad establecida y tener los períodos de cotización que recoge la figura 6.3, y estar afiliado a la Seguridad Social en situación de alta, asimilada al alta o cualquier

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Figura 6.3

otra, siempre que se acrediten 15 años de cotización efectiva, de los que al menos dos estén comprendidos en los 15 años últimos.

La jubilación es una pensión vitalicia, cuya **cuantía** será variable en función del número de años que el trabajador haya cotizado a la Seguridad Social.

El **cálculo de la base reguladora** (BR) para el año 2020 se hace de la siguiente forma. Se suman las bases de cotización de los últimos 23 años (276 meses) y se dividen entre 322, que es el resultado de multiplicar los 23 años citados por 14 pagas. (En el año 2021 se hará este cálculo en base a 24 años, y a partir del 2022 en base a 25 años.) Finalmente, se ajusta esta base reguladora en función de los años cotizados, aplicando los coeficientes que aparecen en la figura 6.4. Por ejemplo, con solo 15 años cotizados, se cobraría el 50% de la base reguladora, mientras que con 36 años, se cobraría el 100% de dicha base.

Muerte y supervivencia

Tiene por objeto paliar la reducción de ingresos de las personas que dependen del fallecido y que le sobreviven.

Los **requisitos** para acceder exigen que fallecido estuviera de alta o asimilado al alta, excepto en los casos de los pensionistas y, en caso de no estar dado de alta, se solicita un período de carencia de cotizaciones de 15 años; y un período de carencia, excepto para pensionistas, de 500 días de cotización dentro del periodo de los cinco años anteriores al fallecimiento. Este requisito no se exige cuando la causa de la muerte es distinta a la enfermedad común.

En cuanto a la **duración**, el viudo o la viuda tendrá derecho a la pensión hasta su fallecimiento o hasta que vuelva a contraer matrimonio, los huérfanos hasta que cumplan la edad máxima a la que se tiene derecho a la prestación y los otros familiares dependerá de su situación y parentesco.

PORCENTAJE - JUBILACIÓN - AÑOS COTIZADOS								
Periodo de aplicación	Primeros 15 años		Años adicionales			TOTAL		
	Años	%	Meses adicionales	Coeficiente	%	Años	Años	%
2020 a 2022	15	50	1 al 106 146 restantes	0,21 0,19	22,26 27,74			
	15	50	Total 252 meses			50,00	21	36 100
2023 a 2026	15	50	1 al 49 209 restantes	0,21 0,19	10,29 39,71			
	15	50	Total 258 meses			50,00	21	36 100
A partir de 2027	15	50	1 al 248 16 restantes	0,19 0,18	47,12 2,88			
	15	50	Total 264 meses			50,00	22	37 100

Figura 6.4

Respecto a la **cuantía** de la prestación será de una cantidad a tanto alzado en concepto de auxilio a los gastos ocasionados por la defunción, de 46,50 euros en el año 2019. Para el viudo o la viuda, una pensión vitalicia del 52% de la base reguladora con carácter general y del 70% en situaciones específicas marcadas por la ley (por ejemplo, que el pensionista tenga cargas familiares y que dicha pensión sea la principal fuente de ingresos de la unidad familiar). Para los huérfanos y otros familiares, un 20% de la base reguladora con carácter general. Si el fallecimiento se debe a un accidente de trabajo o a una enfermedad profesional, se concede a cada huérfa-no una indemnización especial de una mensualidad de la base reguladora.

El **cálculo de la base reguladora** se hace de forma diferente en función de la situación del causante de la prestación (en activo o pensionista) y de la causa de su fallecimiento (contingencia común o profesional). La base reguladora será la misma que sirvió para calcular la pensión de jubilación o incapacidad permanente del fallecido, a la que se aplicará el porcentaje que corres-ponda en cada caso.

Desempleo

Uno de los pilares básicos del sistema de protección social del estado del bienestar es el de garantizar ingresos económicos a aquellos trabajadores que por circunstancias ajenas a su voluntad pierden su empleo.

El sistema de Seguridad Social cuenta con distintas pres-taciones para estas personas, algunas de ellas tendentes a compensar la falta de rentas durante un período de tiempo concreto y otras dirigidas a ayudar al trabajador a volver a la actividad laboral.

Acciones de fomento del empleo

Este tipo de acciones intentan ayudar a las personas en situa-ción de desempleo a encontrar un puesto de trabajo.

- **Acciones específicas de formación, orientación e inserción profesional** destinadas a los trabajadores desempleados para procurar la mejora de su capacita-ción y ampliar sus posibilidades de volver al mercado laboral.

- **Trabajos de colaboración social para las Administraciones públicas**, que ayuden a los desempleados a aumentar sus ingresos. Son unos trabajos que no implican relación laboral entre la Administración y el empleado y que solo puede realizarse durante el tiempo que dure la prestación económica, que el trabajador sigue cobrando mientras dure esa colaboración.
- **Subvenciones para ayudar a la búsqueda de empleo** cuando los parados cumplan unas determinadas condiciones y no perciban ningún subsidio. También ayudas para facilitar la movilidad geográfica en la aceptación de un trabajo que compense los gastos de desplazamiento que deba hacer el trabajador para incorporarse a su nueva ocupación.

Prestación por desempleo

Los **requisitos** para acceder a la prestación por desempleo son estar afiliado y en alta o situación asimilada al alta, no tener la edad de jubilación, encontrarse en situación legal de desempleo y tener cotizados 360 días en los últimos seis años.

La **cuantía** de la prestación será del 70% de la base reguladora los primeros 180 días de prestación y del 50% de la base reguladora a partir del día 181. Dicha cuantía deberá estar comprendida entre un tope mínimo y uno máximo, que pueden variar cada año y están también en función del número de hijos.

La **base reguladora** sobre la que se calcula la prestación es la base de cotización de contingencias profesionales (excluyendo la retribución de horas extraordinarias) de los últimos 180 días dividido entre seis, en el caso de las retribuciones mensuales y entre 180 en el de las retribuciones diarias.

La **duración** de la prestación por desempleo está en función de los días trabajados y cotizados en los últimos seis años de acuerdo con la escala que aparece en la figura 6.5.

Subsidio por desempleo

Este tipo de prestación protege a los desempleados que cumpliendo algunos requisitos no tiene derecho a la prestación por desempleo, a aquellos que hayan agotado dicha prestación y a quienes se encuentren en situaciones sociales de desventaja.

La **cuantía** de la prestación la fija anualmente el Gobierno.

La **duración** de este subsidio depende de los casos. Por agotamiento de la prestación contributiva, un mínimo de seis meses y un máximo entre 18 y 30 meses; por pérdida de

DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO	
Días cotizados	Días de prestación
De 360 a 539	120
De 540 a 719	180
De 720 a 899	240
De 900 a 1.079	300
De 1.080 a 1.259	360
De 1.260 a 1.439	420
De 1.440 a 1.619	480
De 1.620 a 1.799	540
De 1.800 a 1.979	600
De 1.980 a 2.159	660
A partir de 2.160	720

Figura 6.5

empleo, un mínimo de tres meses y un máximo de 21 meses; para mayores de 52 años, hasta cumplir la edad para acceder a la jubilación en cualquiera de sus modalidades y para trabajadores emigrantes retornados y liberados de la cárcel, seis meses.

Renta activa de inserción

Es un programa dirigido a los desempleados de larga duración, minusválidos de un grado del 33% o superior, emigrantes que vuelvan al estado español después de haber estado seis meses, como mínimo, en el extranjero y víctimas de violencia de género o doméstica.

El programa consta de una prestación económica de pago mensual del 80% del IPREM, durante un período máximo de 11 meses y acciones de inserción laboral, con tutoría individualizada, elaborando un plan personal de inserción profesional y gestión de ofertas de colocación.

4.3 Otras protecciones

Son **prestaciones** que se conceden a colectivos especialmente desprotegidos, como pueden ser, los emigrantes y los minusválidos.

Personas discapacitadas

Mediante la legislación existente, y de acuerdo con lo establecido en la Constitución, se reconocen, para este colectivo, las prestaciones siguientes: asistencia sanitaria y farmacéutica, rehabilitación médico funcional y recuperación profesional. También se reconoce a este colectivo un subsidio de garantía de ingresos mínimos, consistente en una pensión que se otorga a los que no tengan medios necesarios para su subsistencia y un subsidio de movilidad y compensación por los gastos de transporte, destinado a cubrir los gastos que generan los desplazamientos fuera del domicilio habitual.

Para tener derecho a estas prestaciones, deben cumplirse estos requisitos: encontrarse fuera de la Seguridad Social, no ser beneficiario de otra pensión por parte de organismos

públicos y no superar el nivel de recursos económicos, fijado en la actualidad a un 70% del SMI.

Emigrantes

Los emigrantes y sus hijos podrán suscribir convenios con la Seguridad Social, mediante los cuales estarán protegidos ante las situaciones siguientes: jubilación, invalidez permanente derivada de enfermedad común o accidente no laboral, muerte y supervivencia y asistencia sanitaria. Para poder realizar la solicitud deben cumplir los siguientes requisitos: efectuar la solicitud ante la Tesorería General de la Seguridad Social y trabajar en un país que no tenga un acuerdo o convenio de Seguridad Social con el Estado Español o que exista pero que no cubra las prestaciones expresadas.

ESQUEMA RESUMEN: LA SEGURIDAD SOCIAL

REGÍMENES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- GENERAL
- ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS
- ESPECIAL DE LA MINERÍA Y EL CARBÓN
- ESPECIAL DE TRABAJADORES DEL MAR

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- MINISTERIO DE SANIDAD
- MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

ENTIDADES GESTORAS Y SERVICIOS COMUNES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
- INSTITUTO NACIONAL DE GESTIÓN SANITARIA
- INSTITUTO SOCIAL DE LA MARINA
- INSTITUTO DE MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES
- SERVICIO DE EMPLEO PÚBLICO
- TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
- GERENCIA DE INFORMÁTICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL
- SERVICIO JURÍDICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ESQUEMA RESUMEN: LA SEGURIDAD SOCIAL

OBLIGACIONES CON LA ENTIDAD

- | | |
|--------------|-----------------------------------|
| • EMPRESARIO | • INSCRIPCIÓN EN EL SISTEMA |
| | • ALTA, BAJA Y VARIACIÓN DE DATOS |
| • TRABAJADOR | • AFILIACIÓN |
| | • ALTA, BAJA Y VARIACIÓN DE DATOS |
| • AUTÓNOMO | • INSCRIPCIÓN DE LA EMPRESA |
| | • AFILIACIÓN |
| | • ALTA |
| | • COTIZACIÓN |

COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

- | | |
|----------------------|-------------------------------|
| • BASE DE COTIZACIÓN | • CONTINGENCIAS COMUNES |
| | • CONTINGENCIAS PROFESIONALES |
| • CUOTAS | • TRABAJADOR |
| | • CONTINGENCIAS COMUNES |
| | • DESEMPLEO |
| | • FORMACIÓN PROFESIONAL |
| | • HORAS EXTRA |
| | • EMPRESA |
| | • CONTINGENCIAS COMUNES |
| | • DESEMPLEO |
| | • FORMACIÓN PROFESIONAL |
| | • AT Y EP |
| | • FOGASA |
| | • EMPRESAS |
| | • HORAS EXTRA |

ESQUEMA RESUMEN: LA SEGURIDAD SOCIAL

PRESTACIONES DE CONTENIDO NO ECONÓMICO

- ASISTENCIA SANITARIA
- SERVICIOS SOCIALES

PRESTACIONES DE CONTENIDO ECONÓMICO

- INCAPACIDAD TEMPORAL
- INCAPACIDAD PERMANENTE
- NACIMIENTO Y CUIDADO DE UN MENOR
- JUBILACIÓN
- MUERTE Y SUPERVIVENCIA
- DESEMPLEO

OTRAS PROTECCIONES

- PERSONAS DISCAPACITADAS
- EMIGRANTES

EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN

Responde a las siguientes preguntas tipo test marcando la opción correcta.

6.1 ¿Cuál de estas no es una entidad gestora de la Seguridad Social?

- a) Instituto de Mayores y Servicios Sociales.
- b) Servicio de Empleo Público Estatal.
- c) Servicio de Asistencia a Profesionales.

6.2 ¿Quién cotiza al Fogasa?

- a) El empresario.
- b) El trabajador.
- c) Los dos.

6.3 Las prestaciones no contributivas se conceden a:

- a) Las personas que no han cotizado o no reúnen los períodos de carencia establecidos.
- b) Las personas que han cumplido los períodos de carencia.
- c) Solo a los parados mayores de 45 años.

Responde a las siguientes cuestiones.

6.4 Explica a qué tipo de prestaciones tienen derecho los trabajadores que cotizan y en qué consiste el principio de solidaridad.

6.5 Di cuáles son y explica brevemente la función de las entidades gestoras de la Seguridad Social.

6.6 La normativa obliga a los trabajadores autónomos a estar inscritos en el Sistema de remisión electrónica de datos. ¿Qué gestiones deben efectuarse por este sistema a través de Internet?

6.7 Luisa trabaja en una empresa de fabricación de zapatos y tiene un accidente no laboral. La base de cotización de contingencias comunes del mes anterior es de 1.314,16 € y tiene nómina mensual. Calcula los importes que cobrará y a cargo de quien irán si está en situación de incapacidad los meses de septiembre, octubre y noviembre.

6.8 ¿En qué régimen de la Seguridad Social están englobados los siguientes trabajadores: un trabajador de una bodega de mejillones, la recepcionista de un hotel, el trabajador de una escombrera de carbón, un administrativo laico de una institución eclesiástica, un actor de teatro y un socio trabajador de una cooperativa?

Cuando acabes estos ejercicios, realiza el caso práctico que encontrarás en la página 117. Al final del libro tienes las soluciones a estos ejercicios y, también, al caso práctico. Si has cometido errores, repasa de nuevo el capítulo antes de seguir con el estudio.

Acoso moral o mobbing: hostigamiento psicológico en el trabajo con el fin de anular la estabilidad emocional de un trabajador.

Acoso sexual: cualquier conducta de naturaleza sexual que afecte a la dignidad de trabajadores y trabajadoras, tanto de un superior como de compañeros, que no es deseada por quien la recibe creando un entorno laboral intimidatorio.

Acto de conciliación: acto que se celebra ante un letrado conciliador, con un representante de la empresa y el trabajador o su representante (un abogado, por ejemplo).

AEAT: siglas que corresponden a la Agencia Tributaria (Agencia Estatal de Administración Tributaria).

Afiliación: acto por el que la Tesorería General de la Seguridad Social encuadra, a una persona física, en el ámbito de aplicación del sistema.

Alta presunta o de pleno derecho: protección automática al trabajador que presta servicios normalmente pero al que la empresa no ha dado de alta.

Alta real: situación producida con la incorporación al puesto de trabajo y que se mantiene durante el tiempo que el trabajador presta servicios.

Amortizar: desvalorizar periódicamente las partidas del activo cuyo valor disminuye con el tiempo y con el uso.

Ánimo de lucro: intención de conseguir un beneficio económico en el ejercicio de una actividad.

Área de actividad: zona o grupo de empresas con la misma actividad productiva o del mismo sector.

Asalariada: actividad realizada a cambio de una contraprestación económica.

Asamblea: reunión de los trabajadores de una empresa o superior, convocada para la totalidad de ellos.

AT y EP: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Autoocupación: sistema por el cual una persona inicia un negocio propio o trabaja como autónomo.

Autoprotección: sistema de acciones y medidas, integradas en el sistema público de protección civil, destinadas a la prevención y el control de los riesgos que amenazan a las personas y los bienes.

Autoridad competente: administración pública con responsabilidades en una materia. En prevención de riesgos laborales lo son el Ministerio de Trabajo e Inmigración, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los órganos en materia preventiva de las comunidades autónomas y las administraciones con responsabilidades sanitarias en los niveles central y autonómico.

Balance provisional: informe financiero que refleja la previsible situación económico-financiera de la empresa en un momento dado.

Base de cálculo: importe sobre el que se han de calcular algunos conceptos.

Base reguladora: referencia económica para calcular las prestaciones de la Seguridad Social (desempleo, incapacidad permanente, maternidad, etc.)

Bilateral: acción que se desarrolla por voluntad de las dos partes.

Categoría profesional equivalente: cuando las aptitudes necesarias para una categoría son válidas para las tareas de otra, o que requieren procesos simples de adaptación o formación.

Categoría profesional: se aplica al cumplimiento de tareas bastante concretas.

CCAA: comunidades autónomas.

Celebrar un contrato: negociar y firmar un contrato, hacerlo efectivo.

CIF: código de identificación fiscal. Es el número asignado por la Agencia Tributaria a la empresa como persona jurídica, similar al NIF de las personas físicas.

Círculos de calidad: pequeño grupo de trabajadores que, realizando el mismo trabajo o similar, se reúnen de forma voluntaria y periódica para identificar, seleccionar y analizar problemas de cada a recomendar soluciones.

Código de Cuenta de Cotización: número que la TGSS asigna a las empresas para que ingresen los pagos correspondientes a las cuotas de la Seguridad Social.

Coefficientes reductores: porcentaje de reducción de la cuantía de la pensión de jubilación en función de los años acreditados en toda la vida laboral.

Comisión paritaria: dicho de un organismo de carácter social, que está constituido por representantes de patronos y obreros en número igual y con los mismos derechos. Referido a una comisión o una asamblea, que las diversas partes que la forman tienen igualdad en el número y derechos de sus miembros.

Compatibilidad: posibilidad que ofrece la ley para que sobre un mismo hecho concurren diversas consecuencias.

Compensación: dar algo a cambio de lo recibido.

Competencia: capacidad o autorización para la realización de algo.

Complemento salarial consolidable: retribución que se le asigna al trabajador y que se mantiene en el futuro aunque desaparezcan las circunstancias singulares que generaron ese pago. No tienen carácter de consolidable, salvo que se acuerde lo contrario, los complementos que estén vinculados al puesto ni los que estén vinculados a la situación y los resultados de la empresa.

Compromiso de actividad: compromiso que adquiere el solicitante de la prestación por desempleo de buscar activamente empleo, aceptar una ocupación adecuada y participar en acciones específicas de información y orientación profesional para incrementar sus posibilidades de encontrar trabajo. Incumplir este compromiso constituye una infracción leve.

Computar: sinónimo de *contar*.

Concurrencia: diferentes causas que coinciden en una situación.

Confederación: conjunto de federaciones sindicales.

Conflictos colectivos: enfrentamiento de los trabajadores, considerados como grupo, que defienden un interés común frente al empresario, ya sean de tipo económico o de aplicación e interpretación de una norma que los afecta a todos como grupo.

Consanguinidad: sucesores y antecesores de la misma sangre que la persona.

Consciente: realizado con pleno conocimiento.

Contingencia: situaciones sobrevenidas por situaciones de acción social.

Contingencias comunes: riesgos por los que existe obligación de cotizar a la Seguridad Social y el derecho a recibir una prestación en caso de producirse, que derivan de cualquier actividad diferente a la propia laboral.

Contingencias profesionales: riesgos profesionales consecuencia de la actividad laboral por los que existe la obligación de cotizar a la Seguridad Social y el derecho a recibir una prestación en caso de materializarse.

Contraprestación: lo que se recibe a cambio de realizar actividades para otra persona.

Contrato oneroso: contrato que implica una contraprestación. En un contrato de trabajo significa que el trabajador debe ser remunerado por las obras o los servicios prestados al empresario.

Convenios de la OIT: la Organización Internacional del Trabajo produce normas laborales internacionales en forma de Convenios y Recomendaciones, estableciendo las condiciones mínimas de los derechos fundamentales en el trabajo: libertad sindical, derecho a la organización, negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y trato, y otras normas referentes a los temas relacionados con el mundo del trabajo.

Costes de producción: desembolsos que realizan las empresas para poder producir un bien o prestar un servicio.

Cotización: importe correspondiente al pago de las cuotas de la Seguridad Social.

Cuenta de tesorería provisional: estado financiero que recoge detalladamente las salidas y entradas de fondos líquidos previstos de la empresa durante un determinado período de tiempo.

Cuota sindical: recurso económico por el que se financia el sindicato y que consiste en las aportaciones de los trabajadores afiliados. Las cuotas pueden ser fijas o proporcionales al salario percibido.

Deducciones: importe que se le resta a los ingresos del trabajador, debido a la obligación de cotizar y la retención mensual que se aplica por IRPF.

Derecho: conjunto de principios y normas jurídicas que regulan el comportamiento y las relaciones de conflicto que surgen entre los miembros de una sociedad.

Días laborables: los que efectivamente se trabaja, es decir, de lunes a sábado.

Días naturales: los existentes en el calendario ordinario.

Dinámicas de grupo: técnicas que estudian las fuerzas que entran en juego en un equipo y tratan de determinar la forma de comportarse de sus miembros, así como del equipo en conjunto.

Doctrina: conjunto de teorías opiniones o soluciones expuestas.

Domicilio habitual: residencia donde habita regularmente la persona.

Dosímetros: aparato que mide la dosis de radiación recibida.

Eficacia: capacidad o facultad para lograr los objetivos propuestos. Es eficaz quien consigue los resultados previstos, independientemente del coste que ello suponga.

Ejercicio económico: período de un año natural en el cual se realizan o cobran actividades, normalmente es el año natural.

Emergencia: situación no deseada que puede llegar a poner en peligro la integridad de las personas o de las instalaciones.

Empresas de inserción: empresas con forma de sociedad mercantil o cooperativa que realicen cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario.

Enclavamiento: dispositivo que impide retirar el resguardo mientras no se den unas condiciones determinadas, normalmente hasta que se detenga la parte en movimiento a la que puede acceder el trabajador.

Entrada en vigor: que inicia su vigencia o momento a partir del cual se aplican.

Equipo de protección individual (EPI): equipo destinado a ser llevado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Estrategia: es el conjunto de actividades coherentes e integradas, dirigidas a la consecución de los objetivos en la resolución de un conflicto.

Expediente contradictorio: informe de averiguación de los hechos motivo de la sanción. En su elaboración hay que dar voz a la otra parte (en el caso de los representantes de los trabajadores, esta será la sección sindical o los restantes delegados de personal).

Expediente de regulación de empleo: declaración de despido colectivo.

Extinción del contrato: finalización del contrato y la relación laboral. Finalización de la duración del contrato, despido o dimisión.

Fecha de efecto: momento en que se hace efectivo o la fecha a partir de la que se efectuará alguna cosa.

Federación: conjunto de sindicatos.

Feedback: retroalimentación. Es la entrega de información al trabajador con el propósito de que mejore su desempeño en el futuro.

Financiación: fuentes de dinero que nos permitirán sufragar los gastos.

Firma: consta de rúbrica y nombre completo.

Fogasa: Fondo de Garantía Salarial.

Fraude de ley: utilizar, aparentemente de forma correcta, una norma para conseguir efectos contrarios a los que persigue. Es la búsqueda de resquicios en la propia norma para burlar los efectos que esta debe producir. A veces se comete utilizando otras normas.

Gestión de stocks: técnicas utilizadas para optimizar lo que se tiene almacenado.

Grado de consanguinidad: distancia de parentesco entre una persona y la engendrada por esta (madre-hijo, 1er grado). Cada generación es un grado, por ejemplo, el abuelo con su nieto es pariente en segundo grado. Cuando la relación no es ascendiente/descendiente sino colateral, habrá que subir partiendo de uno de ellos hasta el primer elemento común y descender en línea recta hasta llegar al otro. Ejemplo: dos hermanos son parientes en segundo grado y dos primos, en cuarto.

Grupo profesional: puede incluir diferentes categorías profesionales, agrupa aptitudes, titulaciones o tareas generales de la prestación.

Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM): índice que sustituye al salario mínimo interprofesional (SMI) como referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones.

INEM: Instituto Nacional de Empleo.

Ingresos: suma de todas las percepciones que le corresponden al trabajador por su tarea.

Interprovinciales: que afectan a más de una provincia.

Introspección: acto de reconocimiento en el que el individuo analiza y toma conciencia de su estado de ánimo, sentimientos y pensamientos propios.

IPC: Índice de Precios al Consumo.

IRPF: Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

Ius variandi: derecho del empresario a, por ejemplo, modificar las funciones de un trabajador asignándole las de otra categoría profesional.

Jerarquía: orden de actuación, mandato o respeto.

Jornada laboral: duración del trabajo diario.

Jornada ordinaria aplicable: es la fijada legal, convencional o contractualmente y determina las horas de trabajo diarias establecidas en el calendario laboral de la empresa.

Jurisdicción social: potestad de los jueces para administrar justicia aplicando normas a un caso concreto; en el caso de la Jurisdicción social, a los casos de conflicto entre trabajador y empresario.

Legitimación: que se encuentra dentro de lo que la Ley establece.

Líquido a percibir: importe que cobra efectivamente el trabajador una vez practicadas las deducciones sobre las percepciones que debe recibir.

Marcado CE: procedimiento por el que los fabricantes e importadores declaran que sus productos satisfacen todos los requisitos de seguridad y salud establecidos en la Unión Europea.

Mayoría absoluta: aprobación por parte de la mitad más uno de los integrantes de la cámara.

Mayoría simple: aprobación por parte de la mitad más uno de los presentes en la cámara.

Media: resultado de dividir el número de unidades existentes entre el total de tiempo.

Mobbing: el acoso moral en el trabajo se define como toda conducta abusiva (ademán, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su frecuencia o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de un trabajador, poniendo en peligro su puesto de trabajo o degradando el ambiente laboral.

Modalidades contractuales: tipos de contrato.

Mora: tardanza en el cumplimiento de una obligación. Para paliar los efectos perjudiciales de la tardanza en el pago del salario al empleado, la empresa indemnizará con el pago de los denominados intereses de demora.

Nacionalidad comunitaria: nacionalidad de un país de la Unión Europea.

Negociación colectiva: proceso por el que los representantes de los empresarios y trabajadores negocian determinadas condiciones de trabajo que dará como resultado un convenio colectivo aplicable a todas las empresas que están bajo su ámbito de actuación.

NIF: número de identificación fiscal, asignado a las personas físicas por la AEAT.

Normalización: establecimiento de normas y métodos de trabajo para regular el comportamiento de los trabajadores de manera que se facilite la interacción correcta entre las personas y la máquina que maneja, en especial cuando dicho manejo pueda dar lugar a situaciones de riesgo.

Normas jurídicas: conjunto de reglas que pueden ser reclamadas a la autoridad competente y cuyo incumplimiento deriva en una sanción.

NPA: nivel de presión acústica.

Ocupación efectiva: derecho del trabajador a que la empresa le facilite el trabajo que corresponde al puesto para el que ha sido contratado. Si la empresa no pudiera proporcionarle este trabajo por causas imputables al empresario, deberá seguir pagando el salario al trabajador igual que si estuviera trabajando. La ausencia de ocupación efectiva es una de las causas por las que el trabajador puede extinguir su contrato de trabajo.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

Omisión: en el contexto de las obligaciones en materia de prevención de riesgos, se dice que se infringe la normativa por omisión cuando no se ha hecho algo necesario o conveniente cuando correspondía hacerlo.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

Ordenamiento: conjunto de normas que dirigen a un colectivo.

Ordenamiento jurídico laboral: conjunto de normas que componen un ámbito de I Derecho. Puede ser Mercantil, Penal, Civil y Laboral o Social cuando regula el ámbito de la relaciones entre trabajadores y empresarios.

Organizacional: relativo a la organización de la jornada diaria.

Pago delegado: abono del subsidio que hace la empresa al trabajador por incapacidad temporal. De este modo, la empresa puede deducirse ese importe abonado de las cuotas que le corresponda ingresar a la Seguridad Social como cotización por sus empleados.

Pago en efectivo: pago de una deuda mediante billetes o monedas de curso legal.

Pago en metálico: pago de una deuda mediante la moneda del país o los medios de las entidades financieras.

Papeleta de conciliación: escrito sencillo en el que el trabajador recoge los datos de la empresa, su antigüedad en la misma, su salario, la causa de despido y el procedimiento seguido. En este documento solicita que, en el acto de conciliación, el despido sea declarado improcedente o nulo.

Parte activa de la instalación: componentes por los que se transmite la energía eléctrica: cables, bornes, interruptores, lámparas, etc.

Período de carencia: período mínimo solicitado de cumplimiento de una acción o requisito para disfrutar de un servicio.

Persona física: ser humano con capacidad de actuar jurídicamente.

Persona jurídica: entidad con capacidad de actuar jurídicamente.

Plan de autoprotección: documento que establece el sistema de medidas de autoprotección para un centro, establecimiento, espacio o instalación.

Preaviso: avisar o notificar algo con antelación.

Precariedad: que se encuentra en condiciones inferiores a las deseadas.

Prenda: contrato por el cual una persona deudora cede a su acreedor la posesión de un «bien mueble» en garantía de pago.

Prescripción: conclusión de la posibilidad de exigir legalmente el cumplimiento de una obligación. En el caso de las sanciones significa que no se puede aplicar una sanción por una conducta transcurrido el tiempo establecido.

Prestaciones: conjunto de acciones protectoras de la Seguridad social a las que tienen derecho las personas que cumplan determinados requisitos.

Primera instancia: primero en orden de actuación.

Principio de buena fe: las personas deben querer solucionar los problemas sin poner barreras e intentando llegar a buen fin.

Proceso de prevención: conjunto de recursos y actividades de seguridad y salud laboral relacionadas entre sí, que relacionan elemento de entrada (inputs) en elementos de salida (output) añadiendo valor al sistema.

Proceso productivo: tareas que tienen por finalidad la elaboración de un producto.

Prorratear: repartir una cantidad entre varios, según la parte que proporcionalmente toca a cada uno. En este caso, sería repartir el total de la suma a la que ascienden las dos pagas extraordinarias entre las doce mensualidades que se abonan en un año.

Ratios (financieras y económicas): coeficientes que permiten medir y comparar datos financieros y económicos.

RD: Real Decreto.

Refundido: resumen o compendio de contenidos en una sola norma.

Representatividad: nivel de representación respecto a una unidad fijada.

Resistencia: característica de oposición que presenta el propio cuerpo humano o cualquier sustancia al paso de la corriente eléctrica. Se mide en ohmios.

Retribución: cobro de una cantidad económica a cambio del trabajo realizado.

Riesgo de electrocución: posibilidad de que la corriente circule o atraviese el cuerpo humano.

Rúbrica: elemento gráfico que utilizamos para dar conformidad a los documentos.

Salario Bruto: salario percibido sin aplicar deducciones; es decir, el total devengado.

Salario mínimo interprofesional (SMI): salario mínimo fijado anualmente por el Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales.

Salario neto: líquido total a percibir una vez restadas las deducciones.

Salario no consolidable: salario al que el trabajador deja de tener derecho si cambia de puesto de trabajo.

Salarios de tramitación: sueldos que el trabajador no ha percibido desde que fue despedido hasta la notificación de la sentencia que declara ese despido como improcedente o nulo, o hasta que encontró otro empleo. Ser remunerado por las obras

o los servicios prestados al empresario.

Sección sindical: representación de los sindicatos en las empresas.

Sentencia: decisión judicial que pone fin o resuelve un proceso.

Sindicato: organización de trabajadores constituida con arreglo a lo que establece la ley, cuya finalidad es la defensa de sus intereses profesionales, económicos y sociales. Su estructura interna y funcionamiento deben ser democráticos.

Sinergia: efecto según el cual el resultado obtenido de las interacciones entre las partes de un sistema es mayor que el que se obtendría de la suma de las contribuciones individuales. Esto vale para el trabajo en equipo y por eso lo utilizan tanto las organizaciones empresariales.

Sistema: conjunto de varios elementos interrelacionados que ejercen influencia unos sobre los otros y que contribuyen a la consecución de un resultado común. Cada uno de los elementos del sistema no podría alcanzar el resultado sin los demás.

Situación asimilada al alta: circunstancias admitidas por disposiciones legales para causar derecho a las prestaciones sin estar afiliado o dado de alta.

Stocks: bienes que se tienen almacenados, bien para venderlos o bien para transformarlos.

TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Tipo: porcentaje o coeficiente que se aplica a una base de cálculo.

Umbral de rentabilidad: punto en el que el volumen de ingresos es igual al conjunto de costes. A partir de este punto se obtienen beneficios.

Unilateral: acción desarrollada por voluntad de una de las partes.

Viabilidad del proyecto: capacidad de un plan de empresa de salir adelante al cumplir los requisitos exigidos en el estudio previo del mismo.

Pruebas prácticas

Capítulo 1. Introducción al derecho laboral

1. Da la solución a cada uno de los conflictos que se exponen e indica qué principio debe aplicarse a cada caso.
 - A. En el contrato que Santiago firmó hace tres años se estableció que la empresa le pagaría un plus de transporte. En estos momentos se está negociando un nuevo convenio aplicable a su sector y parece ser que se suprimiría el derecho a este plus.
 - B. La jornada laboral de Francisco es de ocho horas diarias de acuerdo con lo establecido en su contrato. En cambio, el convenio colectivo de aplicación en su sector señala que su jornada debería ser de siete horas al día.
 - C. Paula, con dos hijos nacidos en parto múltiple, solicita a su empresa poder disfrutar de un doble derecho de lactancia. La empresa se lo deniega y ella ha recurrido al Juzgado de lo Social.

Capítulo 2. Relación laboral individual

2. A partir de las características que se especifican ¿sería posible hacerle a la protagonista del ejemplo un contrato de formación y aprendizaje de seis meses? Argumenta tu respuesta.

Ester es una joven que abandonó los estudios antes de los 18 años. Con el tiempo decidió reemprender su formación y estudiar un ciclo formativo como Técnico Superior en Laboratorio de Diagnóstico Clínico. Una vez acabados sus estudios, y con 36 años, ha sido seleccionada por una empresa.

Capítulo 3. Condiciones de la prestación laboral

3. A partir de los datos que te exponemos en el ejemplo, siguiente ¿puedes indicar en cuánto aumentarán las retribuciones de este trabajador gracias a los complementos salariales?

La empresa en la que trabaja Nacho, dedicada a la producción y reparación de ordenadores, tiene establecido que toda la formación relacionada con el puesto de trabajo que se realice durante el tiempo libre del trabajador se retribuirá. Se pagará 150 € por cada título oficial y 60 € por certificado no oficial.

Igualmente, la empresa establece que la productividad asignada a las funciones que desempeña Nacho es de 115 unidades por día y que, por cada 20 unidades diarias más, se percibirán 35 €.

Durante el mes de junio Nacho ha producido una media de 220 unidades y en su tiempo libre ha realizado dos cursos, uno oficial y otro no.

Capítulo 4. **Modificación, suspensión y extinción del contrato**

4. A partir de la situación que se muestra, indica qué tipo de movilidad se ha aplicado, si se ha hecho respetando la dignidad del trabajador y qué opciones tiene este ante la situación que se le plantea.

Marta trabaja en una cadena de moda en Barcelona desde que firmó su primer contrato con la empresa hace más de 10 años. Esta le comunica por carta que se ha previsto su traslado por un plazo mínimo de 18 meses a una tienda de la misma cadena en Vigo. La carta alega motivos organizativos para la realización del despido. Marta no está de acuerdo con la decisión empresarial que le obliga a cambiar su residencia.

Capítulo 5. **Relación laboral colectiva**

5. Con los datos que te damos indica qué tipo de representación unitaria (y en qué número si procede) le corresponde a cada uno de los centros de trabajo de una empresa de:

A. 3.212 trabajadores.

B. 8 trabajadores.

Capítulo 6. **La Seguridad Social**

6. Con la información que te adjuntamos calcula las bases de cotización para Contingencias comunes y Desempleo y las cuotas a pagar resultantes.

María trabaja de cajera en un supermercado, con un contrato de duración determinada. Su nómina mensual está compuesta de los siguientes conceptos:

Salario base: 540 €

Antigüedad: 60 €

Plus de actividad: 120€

Plus lineal: 180€

Horas extras: 80 €

Percibe dos pagas extras al año por importe del salario base y antigüedad.

Soluciones

- Ejercicios
- Pruebas prácticas

Capítulo 1. Introducción al derecho laboral

1.1 b.

1.2 a.

1.3 b.

1.4 Con la incorporación de las máquinas en la Revolución Industrial se inicia un proceso de excedente de mano de obra que provoca una oferta generalizada de empleo precario. En ese momento, la población trabajadora siente la necesidad de organizarse para conseguir una protección inexistente y una mejora de las condiciones abusivas en las que se encuentra.

1.5 El real decreto-ley lo crea el poder ejecutivo, regula hechos de extraordinaria y urgente necesidad. Por ejemplo, el Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. Por su parte, el real decreto legislativo también lo crea el poder ejecutivo pero por instrucción del Parlamento. Regula hechos que no han sido regulados en las leyes. Por ejemplo, el Real Decreto Legislativo, texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

1.6 Debe demandar a la empresa ante el juzgado de lo social y contra la sentencia contraria puede interponer un recurso de súplica ante la sala de lo social del Tribunal superior de justicia de la comunidad autónoma donde haya trabajado.

1.7 Cuando Miguel negocia el contrato mejora las condiciones del convenio colectivo que le afecta. Una vez que se renegocia el convenio y se sustituye por uno nuevo, las condiciones que él había pactado en el contrato se mantienen en virtud de la aplicación del principio de condición más beneficiosa.

1.8 El Fogasa garantizará el pago de las tres mensualidades y de las indemnizaciones por despido que no pueda asumir la empresa por insolvencia. Para ello, la empresa, durante el tiempo que se encontró en actividad, cotizó por este concepto.

Capítulo 2. Relación laboral individual

2.1 c.

2.2 b.

2.3 c.

2.4 Si, se trata de una relación laboral regida por el Estatuto de los Trabajadores. Las características que respeta son: es de carácter personal porque Jaime quiere un empleo para trabajar él mismo; accede de forma voluntaria y libre (sin coacciones); es para trabajar por cuenta ajena, ya que trabajará para una empresa; es un trabajo dependiente, ya que se somete a la dirección y organización de un empresario, y es retribuido, ya que le ofrecen el salario de 1.800,00 euros al mes a cambio de su trabajo.

2.5 Deberá cumplir los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, que son:

El consentimiento: manifestación de la voluntad de las partes implicadas en el contrato que se celebre. La máxima expresión es la firma de las dos partes en el contrato, teniendo en cuenta que deben tener, legalmente, la capacidad de contratar y ser contratada. Se considera que el consentimiento es nulo cuando se efectúa como resultado de violencia, intimidación, es conseguido mediante engaño o fraude, o cuando se realiza con personas que no tienen capacidad de dar el consentimiento, como pueden ser menores de edad o discapacitados mentales.

El objeto: es el trabajo que se ha de llevar a cabo en ciertas condiciones, como son: que se realice de forma personal, voluntaria, dependiente y por cuenta ajena. Para que el objeto sea válido, este debe ser lícito, posible y determinado (el trabajo que vayas a desempeñar debes realizarlo personalmente, porque quieras hacerlo; debes depender de la dirección de un empresario que te oriente y, además, ha de ser legal, estando dentro de las posibilidades reales de hacerlo y que sea definido).

La causa: es la razón que te lleva a realizar el contrato, la voluntad de prestar un servicio y recibir a cambio un salario, es decir, intercambiar entre las partes un trabajo y su resultado por una cantidad económica.

2.6 Montse ya cumple con el requisito de la edad mínima permitida para trabajar, pero además debe cumplir otros requisitos. En su caso, como es menor de edad, necesita la autorización de sus padres o tutores legales para hacerlo. Solo podría omitir esta acción si se encontrara legalmente emancipada.

2.7 Todo contrato de trabajo debe contener como mínimo lo siguiente:

La identidad de las partes: se debe hacer constar en el contrato o informar al trabajador de los datos completos de las partes que lo realizan.

Fecha de inicio de la relación laboral: se debe hacer constar o informar de la fecha concreta, con día, mes y año, de inicio de la prestación de servicios, así como, en caso de que la relación sea de carácter temporal, de la duración prevista.

Domicilio social de la empresa: se tiene que identificar dónde se encuentra ubicada la empresa; en caso necesario, se debe hacer constar el domicilio del empresario y el centro de trabajo donde realiza sus actividades regularmente el trabajador. En caso de que el trabajador preste servicios en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móvil o itinerante, se debe expresar la circunstancia.

Categoría o grupo profesional: se debe especificar la correspondiente a la ocupación que va a ser desempeñada y sus características o descripción resumida, de modo que permita conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo a realizar.

Cuantías salariales: se tiene que expresar el importe correspondiente al salario base inicial y los complementos salariales que se vayan a percibir por el trabajo. También se debe indicar el periodo de pago.

Duración y distribución de la jornada de trabajo: deben figurar las horas de trabajo que se establecen, así como el horario en el que se desempeñarán las actividades.

Las vacaciones: se establecerá la duración de las vacaciones y la forma en que se distribuirán y atribuirán.

Períodos de preaviso: en caso necesario, se especificarán los plazos a respetar en los supuestos de extinción del contrato tanto por el empresario como el trabajador.

Convenio colectivo: se deberá informar del que sea aplicable a la relación laboral que se suscribe, de forma que permita la correcta identificación.

- 2.8** Son muchas las profesiones que pueden acogerse al teletrabajo, pero algunos ejemplos podrían ser: diseñador gráfico, profesor universitario, gestor de cuentas bancarias, teleoperador, etc.

Capítulo 3. Condiciones de la prestación laboral

3.1 c.

3.2 b.

3.3 a

3.4 Debemos verificar si el importe de la retribución en especie supera el 30% del total de las retribuciones del trabajador:

$1860 \times 0,30 = 558,00 \text{ €}$ sería el máximo que podría recibir por este concepto.

Ahora debemos calcular cuál es el importe de sus percepciones en especie:

$1860,00 - 803,10 - 136,25 - 349,20 = 571,41 \text{ €}$ es el importe que recibe en especie

Las percepciones en especie superan el máximo legal, así que el salario no es legal.

3.5 Percibe 136,25 € de un complemento salarial por titulación, que pertenece al grupo de complementos personales; 349,20 € por el puesto, que pertenece a un complemento salarial del puesto de trabajo; y por último, percibe 571,41 € en concepto de complemento del grupo de especie.

3.6 En el caso de que la empresa no realice el pago en el día acordado, de forma puntual, los trabajadores tienen derecho a recibir el importe del salario más la cantidad resultante de un interés del 10% anual en base al importe adeudado de forma proporcional a los días de retraso.

3.7 Comencemos por el apartado de devengos:

1. **Salario base:** nos lo indica el enunciado, por tanto 650,00 €

2. **Complementos salariales:** es la suma de todos los complementos que tiene derecho a cobrar:
 $325,00 + 230,00 = 555,00 \text{ €}$

3. Como es del mes de enero no hay paga extraordinaria ni otro concepto que se le deba retribuir.
Total devengado = $650,00 + 555,00 = 1.205,00 \text{ €}$

Ahora calculamos las deducciones:

1. **Cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes:**

Determinamos la base de cotización que nos permitirá, posteriormente, calcular la cuota:

Base de cot. de cont. comunes = salario base + complementos salariales + prorrata de pagas extraordinarias.

Base de cot. cont. comunes = $650,00 + 555,00 + \frac{650,00 \times 2}{12} = 1.313,3333 \text{ €}$

Aplicamos el redondeo: $1.313,3333 \approx 1.313,33 \text{ €}$

Comprobamos la tabla de mínimos y máximos de las cotizaciones de la Seguridad Social y podemos observar que el mínimo para 2020 es de 1.050,00 € y el máximo 4.070,10 €. La base calculada se encuentra entre los dos, por tanto es la que debemos utilizar.

Como el importe de la cuota de cotización en este concepto es del 4,7% de la base de cotización:

Cuota de cont. comunes = $1.313,33 \times \frac{4,7}{100} = 61,7265$

Aplicando el redondeo el importe de la cuota será de: **61,7265 ≈ 61,73 €**

2. **Cotización a la Seguridad Social por contingencias profesionales:**

En el caso que nos ocupa no se han realizado horas extraordinarias, por lo que la base de cotización de contingencias profesionales será la misma de contingencias comunes. Como también se encuentra entre el mínimo y el máximo fijado en la tabla de las cotizaciones de la Seguridad Social, podemos calcular la cuota. Para determinar la cuota correspondiente al desempleo hemos de tener en cuenta que el contrato de trabajo es indefinido. Así, el coeficiente a aplicar corresponde al 1,55% de la base de cotización:

$$\text{Cuota por desempleo} = 1.313,33 \times \frac{1,55}{100} = 20,356$$

Aplicando el redondeo: **20.356 ≈ 20,36 €**

Respecto a la cuota que corresponde al concepto de formación profesional, el coeficiente que determina la Seguridad Social es del 0,1%:

$$\text{Cuota por formación profesional} = 1.313,33 \times \frac{0,1}{100} = 1,313 \text{ €}$$

Aplicando el redondeo: **1,313 ≈ 1,31 €**

3. **Retención a cuenta del I.R.P.F.:**

La base de cálculo de la retención corresponde a los ingresos que percibe el trabajador antes de las deducciones. En enero, como no hay pagas extraordinarias y no se han realizado horas extraordinarias, será el importe resultante de la suma de salario base y los complementos salariales, es decir, el **total devengado**:
Base de cálculo = 650,00 + 325,00 + 230,00 = 1.205,00 €

El enunciado nos proporciona el coeficiente de retención que se le ha de aplicar al trabajador (12%), así el importe es:

$$\text{Retención a cuenta del IRPF} = 1.205,00 \times \frac{12}{100} = 144,60 \text{ €}$$

El **total a deducir** será la suma de las cuotas de cotizaciones obtenidas y la de retención del IRPF:

$$\text{Total a deducir} = 61,73 + 20,36 + 1,31 + 144,60 = 228,00 \text{ €}$$

Ahora podemos determinar el último concepto, es decir, el **líquido a percibir**, que será la cantidad que el trabajador recibirá a final de mes:

$$\text{Líquido a percibir} = \text{Total devengado} - \text{Total a deducir} = 1.205,00 - 228,00 = 977,00 \text{ €}$$

3.8 Existen una serie de permisos que permiten a los trabajadores ausentarse del puesto, previo aviso y justificación a la empresa, de forma retribuida. Son los siguientes casos:

- En caso de matrimonio, tendrá derecho a 15 días.
- En caso de traslado del domicilio habitual, le corresponderán un día.
- En el caso de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, el tiempo indispensable para realizarlos.
- Por el nacimiento de un hijo, muerte, accidente o enfermedad grave de familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, le corresponderán 2 días, ampliables a 4 en el caso de necesitar desplazarse.
- El tiempo indispensable cuando deba cumplir con un deber inexcusable de carácter público o personal.
- Para efectuar funciones sindicales o representaciones de trabajadores, lo que se establezca en las disposiciones legales o convencionales.

Capítulo 4. **Modificación suspensión y extinción del contrato de trabajo**

- 4.1** a.
- 4.2** b.
- 4.3** b.
- 4.4** Cuando al trabajador se le encarga la realización de trabajos diferentes para los que ha sido contratado.
- 4.5** Son las situaciones en las que al trabajador se le encarga la realización de tareas en un centro de trabajo diferente para el que fue contratado en origen.
- 4.6** Que se tratara de traslado o desplazamiento, en función de la duración de la movilidad.
- 4.7** Se produce cuando la movilidad comporta el traslado definitivo del trabajador a otro centro de trabajo y, además, le supone un cambio de residencia. Para que se pueda producir se exige la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen la acción.
- 4.8** Tiene tres opciones: aceptar el traslado, realizar el traslado y recurrir la decisión o extinguir el contrato.

Capítulo 5. Relación laboral colectiva

5.1 b.

5.2 a.

5.3 c.

5.4 Es una asociación de trabajadores por cuenta ajena de carácter permanente y autónomo, sin ánimo de lucro, que se ocupa de la defensa de los intereses de sus miembros y del progreso social y económico, manteniendo y mejorando las condiciones de trabajo y velando por su seguridad.

- 5.5
- a) Recepción de información.
 - b) Recepción de la copia básica de los contratos de trabajo.
 - c) Conocimiento del balance, cuenta de resultados y memoria del ejercicio.
 - d) Emitir informes.
 - e) Conocer los modelos de contrato de trabajo.
 - f) Información sobre sanciones.
 - g) Condiciones de seguridad e higiene.
 - h) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes.
 - i) Participación.
 - j) Colaborar con la dirección de la empresa.
 - k) Informar a los trabajadores.
 - l) Convenios colectivos.

- 5.6
- a) Derecho de permanencia en la empresa en los casos de despidos colectivos que no afecten a la totalidad de la plantilla.
 - b) Derecho a no ser sancionado ni despedido por acciones realizadas en el ejercicio de sus funciones.
 - c) Derecho a expresar con libertad sus opiniones en materia que hagan referencia al ámbito de sus funciones.
 - d) Derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el caso de existir la intención, por parte de la empresa, de sancionarlo por faltas graves o muy graves, pudiendo, el interesado y el resto de representantes, realizar las alegaciones que consideren oportunas.
 - e) Derecho a disponer de un número de horas retribuidas, al mes, para el ejercicio de la actividad representativa en función de la escala que se refleja en la figura 2.

- 5.7
- La denominación de la asociación.
 - El ámbito territorial de actuación.
 - Los órganos de representación.
 - Los órganos de gobierno.
 - Los órganos de administración.
 - Los recursos económicos.
 - El sistema de ingreso o admisión de miembros.

5.8 a) **Propuesta de negociación:** es lo que se denomina denuncia del convenio. Se ha de realizar un comunicado por escrito a la otra parte, en el que se ha de especificar la legitimación para negociar, los ámbitos del convenio y las materias a negociar. Se deben realizar dos copias una para la otra parte y otra que se ha de entregar a la autoridad laboral para su registro.

b) **Respuesta:** se ha de responder al escrito, en el plazo máximo de un mes, la respuesta deberá ser positiva, excepto en los casos en que exista una causa legal que permita la negación.

- c) **Constitución de la comisión negociadora:** en el plazo de un mes a contar desde la propuesta de negociación, se ha de constituir la comisión negociadora, formada por un máximo de 12 miembros de cada parte, cuando se trata de convenios de empresa y de un máximo de 15 en los de ámbito supraempresarial.
- d) **Calendario o plan de negociación:** se ha de establecer cual será el calendario de negociación o el plan de negociaciones, que deberán respetar las partes.
- e) **Principio de buena fe:** las partes están obligadas a llevar a cabo la negociación bajo el principio de buena fe.
- f) **Acuerdos:** para conseguir acuerdos se necesita el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes. Es obligatorio que se levante acta de cada sesión celebrada. Durante la fase de negociación es cuando se suelen utilizar medidas de presión permitidas legalmente, como son: manifestaciones, huelgas, etc.
- g) **Registro y publicación:** una vez alcanzado el acuerdo el convenio ha de quedar redactado por escrito y firmado por partes negociadoras. En el plazo de 15 días desde la firma, debe presentarse ante la autoridad laboral que lo registrará y, en el plazo de 10 días realizará la publicación en el boletín correspondiente al ámbito territorial de aplicación.

Capítulo 6. La Seguridad Social

6.1 c.

6.2 a.

6.3 a.

6.4 Tienen derecho a las prestaciones contributivas que son aquellas que se conceden a los trabajadores y a los familiares a su cargo si reúnen una serie de requisitos establecidos. En este tipo de prestaciones se hace imprescindible el cumplimiento de los denominados períodos de carencia, es decir, de cotización previa, para poder disfrutar de las prestaciones, estableciendo la cuantía de la prestación mediante las cotizaciones realizadas por el trabajador y las empresas para las que trabaja.

El principio de solidaridad en este tipo de prestación se basa en la solidaridad de los que aportan más hacia los que aportan menos, los que tienen la suerte de no enfermar hacia los que han enfermado y los que tienen trabajo hacia los que no lo tienen. Las cotizaciones se calculan en función de los ingresos. Debido a esto, los que tienen menores ingresos cotizarán menos y, los que los tienen superiores cotizarán más, pero el periodo de carencia se aplicará de igual forma a los dos y, en consecuencia, el derecho a la prestación.

6.5 Son las designadas para llevar a cabo la administración, seguimiento y control de los servicios que presta el sistema.

- Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). Se encarga de la gestión y administración de las prestaciones económicas y del reconocimiento y control del derecho a la asistencia sanitaria.

- Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA). Es la administración gestora que se ocupa de las prestaciones sanitarias en las ciudades de Ceuta y Melilla. En el resto de comunidades autónomas, las competencias en materia sanitaria corresponden a las comunidades autónomas.

- Instituto Social de la Marina (ISM). Se encarga de gestionar el régimen especial de los trabajadores del mar.

- Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO). Es un organismo dependiente del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 al que le corresponde la gestión de los servicios sociales complementarios del sistema de la Seguridad Social y la gestión de los planes, programas y servicios de ámbito estatal para personas mayores.

- Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE). Se encarga básicamente de la gestión y control de las prestaciones por desempleo, análisis del mercado de trabajo, registro público de las ofertas, demandas y contratos, así como de las políticas de formación y colocación en los territorios que no las tengan transferidas a las respectivas comunidades autónomas

- Tesorería General de la Seguridad Social. Es un servicio común de la Seguridad Social donde se unifican todos los recursos económicos y la administración financiera del sistema de la Seguridad Social. Su calificación de servicio común es porque se trata de un organismo encargado de la gestión de determinadas funciones comunes a las distintas entidades gestoras del Sistema de la Seguridad Social.

- Gerencia de informática de la Seguridad Social. Es un servicio común sin personalidad jurídica que se encarga de coordinar y controlar la actuación de los servicios de informática y proceso de datos de las distintas entidades gestoras.

- Servicio jurídico de la administración de la Seguridad Social. Es un servicio que se encarga del asesoramiento jurídico, así como la representación y defensa en juicio de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social.

6.6 El trabajador autónomo debe gestionar por vía electrónica todos los trámites relacionados con la afiliación, la cotización y la recaudación de cuotas. Incluye, además, la recepción, por comparecencia en la SEDESS, de las notificaciones y comunicaciones de la Tesorería General de la Seguridad Social. Para acceder a los servicios de la SEDESS, el autónomo debe disponer de un sistema de autenticación que garantice su identidad, como el certificado electrónico admitido por la Seguridad Social y que puede gestionar en las oficinas de la entidad.

6.7 Al ser un accidente no laboral, la base reguladora se calculará sobre la base de cotización de contingencias comunes.

BR = Base de cotizaciones comunes del mes anterior / Días liquidados

BR = $1.314,16 / 30 = 43,81$ €

– Los tres primeros días no cobra nada.

– Desde el 4.º día hasta el 20.º cobra el 60% de la base reguladora.

$(43,81 \times 60) / 100 = 26,29$ €/día

– Desde el día 21 en adelante cobrará el 75% de la base reguladora.

$(43,81 \times 75) / 100 = 32,86$ €/día

El pago lo realizará siempre el empresario, aunque a partir del día 16 de baja va a cargo de la Seguridad Social. El empresario hace el pago delegado y se lo deduce de las cotizaciones mensuales que debe realizar por un trabajador.

6.8 Pertenecen al régimen general de la Seguridad Social: la recepcionista de un hotel, un administrativo laico de una institución eclesiástica y el actor de teatro. Pertenece al régimen especial de los trabajadores autónomos el socio trabajador de una cooperativa. Pertenece al régimen especial de trabajadores del mar el trabajador de una batea de mejillones. Pertenece al régimen de la minería y el carbón el trabajador de una escombrera de carbón.

Capítulo 1. **Introducción al derecho laboral**

A-El trabajador conservaría el derecho a seguir percibiendo el plus de transporte. Se aplicaría el principio de condición más beneficiosa que establece que cuando aparezca una norma laboral con unas condiciones peores a las que se encontraban pactadas en el contrato de trabajo, prevalecerán las condiciones más beneficiosas que se fijaron anteriormente.

B- En este caso debería aplicarse el principio de norma más favorable, que indica que en el caso de poderse aplicar más de una norma se tomará aquella que en su conjunto sea más favorable para el trabajador. Por tanto, a Francisco se le aplicaría la jornada de siete horas que establece el convenio colectivo al ser la más favorable para él.

C- El tribunal de lo Social dictó sentencia y estableció que el silencio de la ley debe interpretarse in dubio pro operario y lo procedente es atender a cada hijo una hora. La aplicación de este principio significa que ante la posibilidad de que la norma aplicable a la situación en la que nos encontremos tenga diferentes sentidos y permita varias interpretaciones, se aplicará la que favorezca al trabajador y sea más positiva para sus intereses.

Capítulo 2. **Relación laboral individual**

Ester ha obtenido el título de formación profesional de grado superior y tiene 36 años, por ese motivo la empresa no podría hacerle un contrato de formación y aprendizaje ya que esta modalidad solo es aplicable a trabajadores mayores de 16 años y menores de 25, aunque podrán celebrarse con menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo del país se sitúe por debajo del 15%.

El objetivo de este contrato es la cualificación profesional de los trabajadores alternando en un régimen la actividad laboral retribuida con actividad formativa. Su duración es de un año como mínimo y tres como máximo.

Capítulo 3. **Condiciones de la prestación laboral**

Teniendo en cuenta lo establecido por la empresa, Nacho incrementará su retribución en el mes de junio en 210 € en complementos personales por formación, y en 210 € más en complemento por calidad o cantidad en el trabajo.

En los meses siguientes Nacho mantendrá y quedará consolidada la retribución por complementos personales, en cambio, la de cantidad de trabajo irá en función de las unidades que produzca cada mes.

Capítulo 4. **Modificación, suspensión y extinción del contrato**

Ante esta modificación de contrato en la que se le propone a Marta una movilidad geográfica, puede elegir entre varias opciones:

- Aceptar el traslado. Marta deberá percibir una compensación por parte de la empresa por los gastos que le ocasione el traslado, los suyos propios y los de su familia.
- Realizar el traslado y recurrir la decisión. No se acepta el traslado, se acata la decisión mientras se interpone un recurso ante el juzgado de lo social que corresponda y aparezca la resolución judicial. Si el traslado es declarado injustificado, Marta se reincorporará al centro de trabajo de origen o se la indemnizará por despido improcedente.
- Solicitar la extinción del contrato ya que se rehúsa el traslado. Esto genera el derecho a cobrar la indemnización correspondiente: 20 días por año trabajado hasta un máximo de 12 mensualidades.

Capítulo 5. **Relación laboral colectiva**

A. A partir de 1.000 trabajadores la forma de calcular los miembros del comité de empresa consiste en añadir dos representantes por cada 1.000 o fracción hasta un máximo de 75 trabajadores.

Así quedaría:

- hasta 1.000 = 21 representantes
- de 1.001 a 2.000 = +2
- de 2.001 a 3.000 = +2
- hasta 3.212 = + 2

Cualquier número de trabajadores por debajo de 1.000 es una fracción de esa cantidad. En ese centro de trabajo habría, por tanto, 27 representantes de los trabajadores para cualquier número de empleados comprendido entre 3.001 y 4.000, ambos inclusive.

B. Si lo deciden por mayoría los trabajadores puede haber un delegado de personal.

Capítulo 6. La Seguridad Social

Para hallar la base de cotización de las contingencias comunes habrá que sumar los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, plus de actividad y plus lineal: $540 + 60 + 120 + 180 = 900 \text{ €}$

A esta cantidad habrá que añadir la parte proporcional de las dos pagas extras:

$$(540 + 60) \times 2 = 1200/12 = 100 \text{ €}$$

lo que dará una base de 1.000€ (900+100)

La cuota a pagar, por tanto, será:

$$\text{Empresario: } 1.000 \times 23,6\% = 236 \text{ €}$$

$$\text{Trabajador: } 1.000 \times 4,7\% = 47 \text{ €}$$

Por su parte, la base de cotización de desempleo es la misma que la de contingencias profesionales, y se obtiene sumando a la base de contingencias generales el importe de las horas extras del mes:

$$1.000 + 80 = 1.080\text{€}$$

La cuota a pagar, por tanto, será:

$$\text{Empresario: } 1.080 \times 6,7\% = 72,36 \text{ €}.$$

$$\text{Trabajador: } 1.080 \times 1,6\% = 17,28\text{€}.$$

Capítulo 1. Introducción al derecho laboral

1. INTRODUCCIÓN	6
2. EL CONCEPTO DE TRABAJO	6
2.1 Evolución histórica	6
2.2 Formación histórica del derecho laboral	7
3. EL DERECHO LABORAL	8
3.1 Fuentes generales del derecho	8
3.2 Fuentes del derecho laboral	9
3.3 Aplicación del derecho laboral	11
3.4 La jurisdicción social	12
3.5 La Administración laboral	12
4. ESTRATEGIA LABORAL EUROPEA	13
ESQUEMA RESUMEN	14
EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN	16

Capítulo 2. Relación laboral individual

1. INTRODUCCIÓN	18
2. RELACIONES LABORALES	18
2.1 La relación laboral	18
2.2 Tipos de relación laboral	19
3. EL CONTRATO DE TRABAJO	20
3.1 Definición	20
3.2 Elementos del contrato de trabajo	21
3.3 Sujetos del contrato de trabajo	21
3.4 Limitaciones para contratar y trabajar	21
3.5 Derechos y obligaciones del empresario	22
3.6 Derechos y obligaciones del trabajador	22
3.7 Forma del contrato de trabajo	24
3.8 Contenido mínimo del contrato de trabajo	24
3.9 El período de prueba	24
3.10 La nulidad	25
4. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN	25
4.1 Contrato indefinido	25
4.2 Contrato temporal	26
4.3 Contrato para la formación y el aprendizaje	28
4.4 Contrato en prácticas	29
5. CONTRATACIÓN TELEMÁTICA	29
6. NUEVOS ENTORNOS LABORALES	30
6.1 La subcontratación	30
6.2 El teletrabajo	31
7. CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR	31
ESQUEMA RESUMEN	32
EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN	34

Capítulo 3. Condiciones de la prestación laboral

1. INTRODUCCIÓN	36
2. EL SALARIO	36
2.1 El concepto	36
2.2 Tipos de salario	36
2.3 Estructura del salario	37
3. GARANTÍAS SALARIALES	38
3.1 Inembargabilidad del SMI	38
3.2 Privilegio de los créditos salariales	39
3.3 El fondo de garantía salarial	39
4. LA NÓMINA	40
4.1 Características de la nómina	40
4.2 Contenido de la nómina	41
4.3 Cálculo de las bases de cotización	44
4.4 Cálculo de las cuotas de cotización y retención por IRPF	47
4.5 Liquidación de haberes	52
5. PRESTACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO	53
5.1 La jornada laboral	54
5.2 El horario de trabajo	55
5.3 Las horas extraordinarias	56
5.4 Los descansos	56
5.5 Vacaciones	57
5.6 Permisos retribuidos	57
ESQUEMA RESUMEN	58
EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN	60

Capítulo 4. Modificación, suspensión y extinción del contrato

1. INTRODUCCIÓN	62
2. LAS MODIFICACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO	62
2.1 Movilidad laboral	62
2.2 Modificación sustancial de las condiciones del contrato	63
3. LA SUSPENSIÓN	64
4. LA EXCEDENCIA	65
4.1 Excedencia voluntaria	65
4.2 Excedencia forzosa	65
4.3 Excedencia por cuidado de un familiar	66
5. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	66
5.1 Cumplimiento de su duración	66

5.2 Extinción por voluntad del trabajador _____ 66

5.3 Extinción por voluntad del empresario _____ 67

5.4 Otras causas _____ 69

ESQUEMA RESUMEN _____ 69

EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN _____ 70

Capítulo 5. Relación laboral colectiva

1. INTRODUCCIÓN _____ 72

2. LAS ORGANIZACIONES SINDICALES O SINDICATOS _____ 72

2.1 Legislación _____ 72

2.2 Representatividad del sindicato _____ 73

3. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA _____ 74

3.1 Representación sindical en la empresa _____ 74

3.2 Representación unitaria en la empresa _____ 75

3.3 Garantías de los representantes de los trabajadores _____ 76

3.4 Elección de los representantes de los trabajadores _____ 76

4. ASOCIACIONES EMPRESARIALES _____ 78

5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA _____ 78

5.1 Acuerdos _____ 78

5.2 Convenio colectivo _____ 79

6. CONFLICTO COLECTIVO _____ 81

6.1 Medidas del conflicto colectivo _____ 81

6.2 Procedimientos de conflicto colectivo _____ 83

ESQUEMA RESUMEN _____ 83

EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN _____ 86

Capítulo 6. La Seguridad Social

1. INTRODUCCIÓN _____ 88

2. LA SEGURIDAD SOCIAL _____ 88

2.1 Concepto _____ 88

2.2 El sistema de la Seguridad Social _____ 88

2.3 La gestión de la Seguridad Social _____ 91

3. OBLIGACIONES CON LA SEGURIDAD SOCIAL _____ 92

3.1 Documentación relacionada con el empresario _____ 92

3.2 Documentación relacionada con los trabajadores _____ 92

3.3 Cotizaciones a la Seguridad Social _____ 93

3.4 Obligaciones de los autónomos con la Seguridad Social _____ 94

4. ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL _____ 95

4.1 Prestaciones de contenido no económico _____ 95

4.2 Prestaciones de contenido económico _____ 95

4.3 Otras protecciones _____ 100

ESQUEMA RESUMEN _____ 101

EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN _____ 104

GLOSARIO DE CONCEPTOS _____ 105

PRUEBAS PRÁCTICAS _____ 115

SOLUCIONES _____ 119