

1. La jornada laboral

El **tiempo de trabajo** es uno de los aspectos más importantes de la relación laboral, ya que influye en las condiciones laborales, de vida y de salud de la persona trabajadora.

ABC VOCABULARIO

Cómputo. Cálculo.

Las características de la jornada laboral se resumen en la Tabla 3.1.

Regulación	<ul style="list-style-type: none"> El Estatuto de los Trabajadores (ET) establece los límites máximos de la jornada y los descansos mínimos. Los convenios colectivos concretan la jornada en cada sector de actividad, y pueden mejorar el ET. El contrato de trabajo contiene el pacto entre las partes sobre la jornada de cada empleado o empleada concreto, pero siempre respetando los límites establecidos tanto en el convenio colectivo como en el ET.
Duración máxima	<ul style="list-style-type: none"> Como máximo, 40 horas semanales de trabajo efectivo, en cómputo anual, lo cual permite distribuir la jornada anual de modo que unas semanas se trabaje más de 40 horas y otras menos, respetando siempre los descansos legales. La duración máxima de la jornada ordinaria diaria es de nueve horas, salvo que por convenio se establezca otra cosa; para menores, el máximo será de ocho horas.
Cómputo	<ul style="list-style-type: none"> El tiempo de trabajo se computará de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. No se considera tiempo efectivo de trabajo el dedicado a desplazamientos, cambio de ropa, etc., pero sí el destinado a reconocimientos médicos y a la formación en prevención de riesgos laborales.
Distribución	<ul style="list-style-type: none"> Regular. La empleada o el empleado trabaja siempre el mismo número de horas al día o a la semana. Irregular. Cuando existe una distribución distinta de las horas a lo largo de las semanas laborables que tiene el año. Es una medida de flexibilidad laboral que presenta estas particularidades en su regulación: <ul style="list-style-type: none"> Por convenio colectivo puede pactarse la distribución irregular de la jornada y, a falta de pacto, la empresa tiene la facultad de repartir unilateralmente hasta un 10% de la jornada de forma irregular. La persona trabajadora debe conocer el día y la hora del servicio con una antelación de cinco días. Deben respetarse siempre los descansos diarios y semanales. La compensación de la jornada irregular tiene que hacerse según lo dispuesto en el convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y la representación de la plantilla. Si no hay acuerdo, debe compensarse en los doce meses siguientes.

Tabla 3.1. Regulación legal de la jornada laboral.

1.1. Jornadas especiales

Existen casos en los que la ley admite que la jornada pueda ser ampliada o reducida para adaptarla a las particularidades de ciertos sectores de actividad o a circunstancias personales.

A. Jornadas especiales en determinadas actividades

Las circunstancias singulares de ciertas actividades hacen que sea necesario establecer una distribución de la jornada o de los periodos de descanso diferente a la habitual (Tabla 3.2).

Ampliaciones y distribución diferente de jornada	Para adaptar la jornada al contexto de determinadas actividades.	<ul style="list-style-type: none"> Comercio. Hostelería. Vigilancia. Transportes. 	Por ejemplo, en comercio y hostelería se puede acumular medio día de descanso en periodos de cuatro semanas.
Reducciones y limitaciones de jornada	Para proteger a la persona trabajadora.	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en el campo. Minas. Trabajos expuestos a riesgos ambientales. Cámaras frigoríficas. 	Por ejemplo, los empleados y empleadas expuestos a riesgos ambientales reducen su jornada sin descuento de salario.

Tabla 3.2. Ampliaciones y reducciones de jornada.

! IMPORTANTE

Se considera **trabajo efectivo** el tiempo dedicado a:

- Aseo personal.
- Pausa para el bocadillo, si así se recoge en el convenio colectivo o en un acuerdo.
- Formación en prevención de riesgos laborales.
- Tareas propias del trabajo.
- Reconocimientos médicos.
- Formación para adaptación a modificaciones técnicas.

B. Jornadas especiales o reducciones de jornada

La jornada laboral se puede reducir por iniciativa de la persona trabajadora, para conciliar la vida personal, familiar y laboral, o de la empresa, por causas organizativas (Tabla 3.3.).

Por iniciativa de la persona trabajadora	
Cuidado de un lactante menor de nueve meses	Derecho a una hora de ausencia laboral divisible en dos fracciones, durante un período máximo de nueve meses. Se puede sustituir por una reducción de jornada de media hora diaria o acumular el tiempo en jornadas completas. Es un permiso remunerado al que tienen derecho ambos progenitores. Se puede prolongar hasta los doce meses, pudiendo solicitarse una prestación económica de la Seguridad Social de la que solo podrá beneficiarse uno de los progenitores.
Cuidado por hospitalización de un hijo/a neonato (enfermedad, prematuridad...)	Derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria (permiso retribuido) o a reducir la jornada en un máximo de dos horas (se pierde la parte proporcional del salario) hasta el término de la hospitalización. Pueden disfrutar este derecho ambos progenitores, de forma simultánea o sucesiva.
Cuidado de menores de doce años o personas discapacitadas que no llevan a cabo actividades retribuidas (guarda legal) o de familiares hasta segundo grado, que no puedan valerse por sí mismos y que no desempeñen actividad retribuida	Derecho a la reducción de entre una octava parte y la mitad de la jornada, es un derecho automático y su duración se ajusta al tiempo necesario hasta llegar a los doce años (menores) o para la recuperación (personas con discapacidad física y familiares). En estas situaciones, se aplica una disminución de salario proporcional, pero la persona trabajadora mantiene el derecho a recuperar su jornada.
Cuidado de menor enfermo de cáncer u otra enfermedad grave de larga duración	La reducción se mantiene hasta que desaparece la enfermedad, la hospitalización o la necesidad de cuidado o hasta los 23 años y se establece con un mínimo del 50 % y sin un máximo definido.
Personas trabajadoras víctimas de violencia	La empresa debe permitir la reducción, si la víctima de violencia de género o terrorismo demuestra su condición mediante sentencia firme.
Por iniciativa de la empresa	
Reducción temporal de jornada por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción	Se tramita con el procedimiento del expediente de regulación temporal de empleo y debe ser comunicado a la autoridad laboral. La reducción puede ser de entre un 10 % y un 70 % y conlleva una disminución proporcional de salario.
Reducción de jornada por el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo	Permitirá a las empresas solicitar medidas de reducción de jornada en modalidad cíclica con duración máxima de un año o en modalidad sectorial con duración inicial de un año y dos prórrogas de seis meses. El mecanismo se activa por el Consejo de Ministros.

Tabla 3.3. Causas de reducción de la jornada laboral.

? ¿SABÍAS QUE...?

Entre las medidas de conciliación que pueden adoptar las empresas se encuentran las siguientes: la promoción de flexibilidad en los horarios de entrada y salida del trabajo; el impulso del teletrabajo; la realización de la formación interna y de las reuniones en horario laboral; la eliminación de las horas extraordinarias; la ampliación de los permisos legales remunerados y de los no retribuidos, y las excedencias y reducciones de jornada.

C. La jornada y la conciliación de la vida laboral y familiar

Las personas trabajadoras tienen derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo para hacer efectivo su **derecho a la conciliación** de la vida laboral y familiar.

Cada empresa debe desarrollar medidas que faciliten el ejercicio de este derecho. Si el convenio colectivo no regulara dichas medidas, el empleado o empleada puede negociar con la empresa y, de no llegarse a un acuerdo, será la empresa la que comunique una alternativa negociada.

D. Obligación de registro de la jornada laboral

La empresa tiene la **obligación de garantizar el registro diario de la jornada laboral**, que debe incluir el horario concreto de inicio y finalización y se puede llevar a cabo mediante cualquier sistema o medio, en papel o de forma telemática, que permita almacenar esta información de manera fiable y no manipulable *a posteriori*.

Si la empresa y la representación legal de la plantilla lo acuerdan, pueden utilizarse dispositivos digitales y sistemas de videovigilancia o geolocalización para registrar la jornada laboral de las personas trabajadoras, siempre que se respete su **derecho a la intimidad**.

Los registros se deben conservar durante cuatro años y permanecer a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1.2. Periodos de descanso

Son los tiempos **retribuidos** en los que la persona trabajadora no realiza ninguna actividad laboral. La ley establece los siguientes periodos de descanso (Tabla 3.4):

Por iniciativa de la persona trabajadora				
Descanso en la jornada continuada	Para menores de 18 años.	Si la jornada supera las 4 horas y media.	No inferior a 30 minutos.	La pausa para el bocadillo no se considera tiempo de trabajo retribuido, excepto cuando así lo establezca el convenio o el contrato.
	Para mayores de 18 años.	Si la jornada supera las 6 horas.	No inferior a 15 minutos.	
Descanso diario entre jornadas	Periodo mínimo de descanso de 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.			
Descanso semanal	Para menores de 18 años.	2 días seguidos.	Normalmente se descansa la tarde del sábado y el domingo, o el domingo y la mañana del lunes.	Puede acumularse en periodos de 14 días; por ejemplo, trabajando 11 y descansando 3 seguidos.
	Para mayores de 18 años.	Un día y medio seguidos.		

Tabla 3.4. Duración mínima de los descansos legales.

1.3. Jornada nocturna

Es la que desarrolla la persona trabajadora entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Sus características se resumen en la Tabla 3.5.

Características de la jornada nocturna	
Horario	Desde las 22.00 hasta las 06.00 h del día siguiente. Por convenio colectivo puede ampliarse esa franja horaria.
Persona trabajadora nocturna	El trabajo que realiza incluye tres horas diarias en horario nocturno o un tercio de la jornada anual, como mínimo, en horario nocturno.
Límites de la jornada nocturna	<ul style="list-style-type: none"> Ocho horas diarias de promedio en un periodo de referencia de quince días. Las personas que trabajan en horario nocturno no pueden hacer horas extraordinarias, excepto por causa mayor.
Retribución	Tiene una retribución específica, el plus de nocturnidad, que compensa las horas realizadas en este horario y cuya cuantía será la establecida en el convenio colectivo. No se percibirá cuando el salario haya sido fijado atendiendo a la nocturnidad del trabajo o cuando se compense con descansos.
Prohibiciones	Se prohíbe la realización de esta jornada a los menores de 18 años.

Tabla 3.5. Características de la jornada nocturna.

1.4. Trabajo a turnos

El **trabajo a turnos** es la forma de organización del trabajo en equipo por la cual **distintas personas ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo** conforme a un cierto ritmo, continuo o discontinuo, de manera que la persona trabajadora debe prestar sus servicios en horas diferentes, en un periodo determinado de días o semanas.

En empresas con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, en la rotación de turnos nadie deberá trabajar en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo que lo solicite voluntariamente.



PONTE A PRUEBA 1. Jornada laboral

Rebeca acaba de entrar a trabajar en una empresa donde ha firmado una jornada laboral de 35 horas semanales, repartidas en siete horas diarias, de lunes a viernes.

Para resolver esta prueba tendrás que investigar sobre la duración de la jornada.



! IMPORTANTE

Las personas trabajadoras nocturnas y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de **protección en materia de salud y seguridad** adaptado a la naturaleza de su trabajo, y equivalente al de las restantes personas trabajadoras de la empresa.

1.5. Horas extraordinarias

Se considera **extraordinaria** cada hora de trabajo efectivo que sobrepase la **duración máxima** de la jornada ordinaria de trabajo.

Las características de las **horas extraordinarias** se resumen en la Tabla 3.6.

Tipos de horas extraordinarias	<ul style="list-style-type: none"> • Voluntarias. Se realizan de forma deliberada por parte de la persona trabajadora. • Obligatorias. Existen dos tipos: <ul style="list-style-type: none"> – Pactadas: en el convenio o en el contrato. – Por fuerza mayor: para reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes (incendios, inundaciones, etc.) 	Límite máximo anual autorizado: <ul style="list-style-type: none"> • Ochenta horas anuales. • Si se compensan con tiempo de descanso, no computan para determinar el máximo. • Las de fuerza mayor no cuentan.
Retribución	<ul style="list-style-type: none"> • Se fija por convenio colectivo o mediante acuerdo entre las partes, que pueden optar entre pagarlas o compensarlas con tiempo de descanso en los cuatro meses siguientes a su realización. • La retribución no puede ser inferior a la de una hora ordinaria. 	
Prohibición	<ul style="list-style-type: none"> • Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de 18 años. • Están prohibidas durante la jornada nocturna, excepto en casos de fuerza mayor o cuando se trate de un trabajo a turnos y existan irregularidades en el relevo no imputables a la empresa. • No se pueden hacer, excepto por fuerza mayor, cuando la compañía esté bajo un ERE. • Las personas trabajadoras a tiempo parcial tampoco pueden realizar horas extras, excepto las debidas a fuerza mayor. 	
Control	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa debe llevar un control escrito de las horas realizadas por el personal. • La representación de la plantilla será informada de las horas que se hacen mensualmente. 	

Tabla 3.6. Horas extraordinarias.



CASO PRÁCTICO 1. Jornada diaria y tiempo de descanso

Una persona trabajadora presta servicios 9 horas de lunes a jueves y 4 horas los viernes, con un descanso diario de 13 horas. Responde a las siguientes preguntas:

- ¿Se pueden realizar jornadas superiores a ocho horas?
- ¿Se cumple en este caso el descanso entre jornadas?
- ¿Puede el empresario cambiarle algún día la jornada, según las necesidades de la empresa?

Solución:

- Sí, ya que la jornada ordinaria máxima es de nueve horas, salvo que el convenio establezca otra cosa.
- Sí, porque entre jornada y jornada debe haber un descanso mínimo de 12 horas.
- Sí, porque la empresa tiene la facultad de poder distribuir irregularmente la jornada anual en un 10 %.



PONTE A PRUEBA 2. Flexibilidad horaria

Lorena tiene dos hijos pequeños y trabaja en una empresa en la que se han implantado medidas para flexibilizar los horarios.

Para resolver busca el convenio colectivo de tu sector profesional, observa si incluye medidas de conciliación.



ACTIVIDADES

- Sheila tiene un contrato de 40 horas semanales. La empresa le comunica que tiene que hacer horas extraordinarias para sustituir a una compañera. ¿Sheila está obligada a realizar estas horas? ¿Se podrán compensar con tiempo de descanso?
- Una empresa del sector de hostelería, debido al complicado momento que está atravesando el sector, ha solicitado una reducción de jornada de sus empleados a través de un ERE. ¿Qué porcentaje de reducción de jornada podrá solicitar?

2. Permisos retribuidos

El ET establece que la persona trabajadora, con **aviso previo y justificación posterior**, puede ausentarse del trabajo con derecho a retribución por los motivos y durante el tiempo que figuran en la Tabla 3.7, ampliables por convenio colectivo.

Permisos para la promoción y formación profesional	Las personas trabajadoras tienen derecho al disfrute de determinados permisos que posibiliten su promoción en la empresa o la mejora de su formación.	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la adaptación de la jornada para asistir a cursos de formación. • Tiempo necesario para concurrir a exámenes. • Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación para el empleo vinculadas a la actividad de la empresa, acumulables cada cinco años. • Preferencia para elegir turno de trabajo cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
Otros permisos retribuidos	Matrimonio (pareja de hecho legalmente inscrita, si el convenio colectivo lo contempla).	Quince días naturales. El permiso comienza el primer día laborable siguiente a la celebración de la boda [o la inscripción en el registro como pareja de hecho]
	Muerte, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, pero que precise reposo domiciliario y acompañamiento, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Dos días en la misma localidad. • Cuatro días, si se precisa desplazamiento.
	Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.	El tiempo necesario.
	Búsqueda de trabajo durante el plazo de preaviso de un despido objetivo.	Seis horas semanales durante dicho periodo de preaviso.
	Para ejercer funciones sindicales o como representante de las personas trabajadoras.	Crédito horario variable, según las situaciones.
	Traslado de domicilio.	Un día natural.
	Cumplimiento de un deber público o personal inexcusable (votar, asistir a un juicio, etc.).	El tiempo necesario.

Tabla 3.7. Permisos retribuidos.



ACTIVIDADES

3. Algunas personas trabajadoras de una empresa se han encontrado en las siguientes circunstancias personales:

- Un trabajador ha sido citado para ser parte de un jurado.
- El padre de una trabajadora ha sido intervenido quirúrgicamente en la misma localidad de la empleada y precisa reposo domiciliario.
- Ha fallecido el tío de un trabajador.

Responde a las siguientes cuestiones:

- a) ¿A cuántos días de permiso tiene derecho cada una de esas personas trabajadoras?
- b) ¿Se puede descontar a la persona trabajadora alguna cantidad por disfrutar de estos permisos?

2.1. Las vacaciones

! IMPORTANTE

Si una vez iniciadas las vacaciones, estas se interrumpen por alguna enfermedad o accidente, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se pronunció a favor de aplicar las mismas medidas que en el caso de no haber iniciado las vacaciones en el momento de la enfermedad o accidente, es decir, de poder disfrutarlas una vez reincorporado, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses.

Las personas trabajadoras tienen derecho a un periodo de **vacaciones anuales retribuidas**, no sustituible por compensación económica (Tabla 3.8). Este derecho es irrenunciable e indisponible, por lo que la empresa está obligada a concederlas.

Duración mínima	Treinta días naturales por cada año de trabajo o la parte proporcional en casos inferiores a un año. Se computan como días de vacaciones los domingos y festivos incluidos en el periodo de disfrute.
Periodo de disfrute	Las vacaciones deben disfrutarse dentro del año natural y no son acumulables. Algunas empresas permiten tomarlas fuera del año.
Retribución de las vacaciones	Las vacaciones son retribuidas y no pueden sustituirse por compensación económica, aunque existen dos excepciones a esta regla: <ul style="list-style-type: none"> • Cuando la persona trabajadora cesa en la empresa sin haber disfrutado las vacaciones, percibirá en su liquidación una compensación económica por los días generados y no disfrutados. • Cuando la persona trabajadora ha sido contratada por un periodo inferior al año y no ha disfrutado las vacaciones que le corresponden.
Calendario de vacaciones	La fecha de disfrute de las vacaciones se fija entre la empresa y el empleado o empleada de común acuerdo , y conforme a lo establecido en el convenio colectivo. En caso de desacuerdo, será la jurisdicción social, la que marque la fecha. El personal tiene derecho a conocer el periodo de disfrute de las vacaciones con dos meses de antelación.
Vacaciones e incapacidad temporal	<ul style="list-style-type: none"> • Si el periodo de vacaciones fijado coincide en el tiempo con una incapacidad por accidente o enfermedad, laborales o no, podrá disfrutarse con posterioridad un periodo equivalente a aquel en que se estuvo de baja médica siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan generado. • Si el periodo de vacaciones fijado coincide con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia, nacimiento y cuidado del menor, se tiene derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponden.

Tabla 3.8. Vacaciones.

2.2. El calendario laboral y las fiestas laborales

Las empresas deben confeccionar un **calendario laboral**. Su contenido mínimo incluye: los días de trabajo, los descansos semanales, los festivos y otros días inhábiles (retribuidos y no recuperables), acorde con la regulación que realiza el Ministerio de Trabajo, las comunidades autónomas y los ayuntamientos.

Las fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperables no podrán exceder de catorce al año; de estas, dos serán locales y las comunidades autónomas pueden fijar hasta tres.

🔍 CASO PRÁCTICO 2. Vacaciones

Julio trabaja en una empresa de componentes electrónicos y le comunican con quince días de antelación la fecha en que debe comenzar sus vacaciones.

- ¿Es correcto este plazo de aviso?
- Si Julio está disconforme con la fecha que le comunica la empresa, ¿cómo se resolverá el conflicto?

Solución:

- No, porque Julio tiene derecho a conocer la fecha con, al menos, dos meses de antelación.
- Si no existe un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, será la jurisdicción competente la que determine la fecha.

3. El salario

El artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores establece lo siguiente:

Se considera **salario** la totalidad de las **percepciones económicas de las personas trabajadoras**, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, las cuales retribuyen el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración o los periodos de descanso computables como trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador o trabajadora.

La **estructura salarial** comprende el **salario base del grupo profesional** o salario de contratación, entendido como **retribución fijada por unidad de tiempo o de obra**, y, en su caso, los complementos salariales (Figura 3.1).

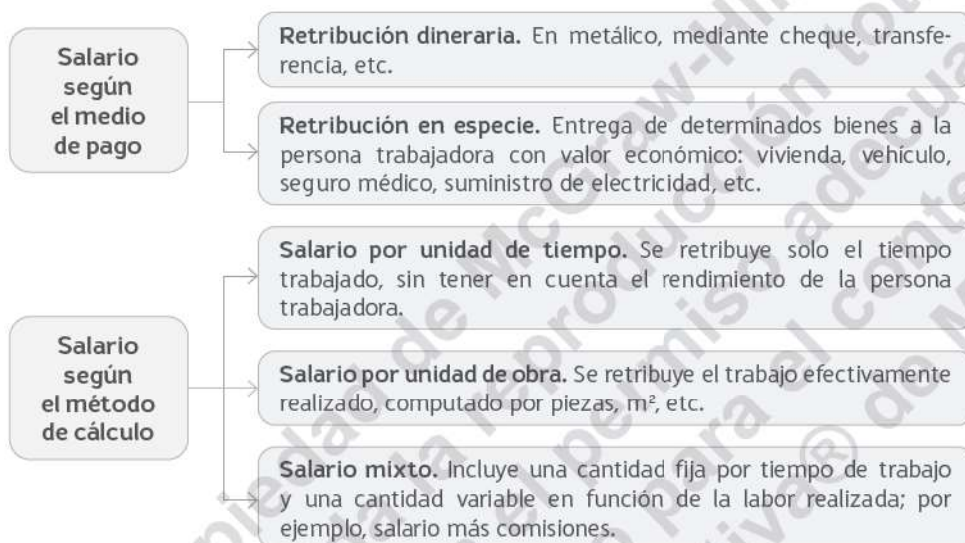


Fig. 3.1. Formas de retribución salarial.

CASO PRÁCTICO 3. Salario

Marcos trabaja como comercial de una compañía de seguros. Percibe un salario de 1500 € al mes, el pago de un seguro médico y un 5 % del importe de las ventas realizadas. Analiza qué tipo de salario percibe.

Solución:

Marcos, según el medio de pago, recibe una retribución dineraria por un importe de 1500 € de salario base y unas comisiones

que se complementan con un seguro médico como salario en especie.

Hay que seleccionar el método más adecuado para calcular el salario, que, en este caso, se trata de un salario mixto, ya que recibe, por una parte, el salario base por el tiempo trabajado y, por otra, el variable de las comisiones en función de los resultados obtenidos.

ACTIVIDADES

4. Sandra tuvo un hijo el 1 de noviembre y solo había disfrutado de 15 días de vacaciones. Después del descanso por nacimiento, solicita el resto de las vacaciones, pero la empresa se los deniega por no haberlos disfrutado en el año natural.

a) ¿Tiene derecho la trabajadora a disfrutar las vacaciones del año anterior no disfrutadas?

b) ¿Puede unir esas vacaciones al descanso por nacimiento y cuidado del menor?

5. María ha disfrutado del permiso de lactancia hasta los nueve meses de su hija. Esta trabajadora quiere saber si al solicitar una ampliación de este periodo hasta los doce meses seguirá siendo retribuido.

¿SABÍAS QUE...?

El artículo 28 del ET recoge el principio de **igualdad de remuneración** independientemente del sexo y establece las siguientes obligaciones para la empresa:

- Pagar la misma retribución por la prestación de un trabajo de igual valor.
- Llevar un registro con los valores medios de los conceptos salariales y extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos, categorías o puestos de trabajo iguales o con el mismo valor.



IMPORTANTE

Reclamación a la empresa de los salarios debidos a la persona trabajadora

El personal puede reclamar judicialmente a la empresa en el plazo de un año, contado desde el día en que debieron pagarse, los salarios devengados y no cobrados. Se debe presentar:

- La papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación; si no se llega a un acuerdo, es posible acudir a la vía judicial.
- Una demanda judicial ante el Juzgado de lo Social.

Si la cantidad en concepto de salarios que se reclama no es superior a 6000 €, la deuda es exigible porque ha vencido y la empresa es fácilmente localizable, la persona trabajadora puede utilizar el proceso monitorio, para el cual no necesita ni abogado ni procurador.

3.1. El salario mínimo interprofesional

El **salario mínimo interprofesional (SMI)** es la **cantidad mínima** que debe percibir una persona trabajadora por una jornada laboral de 40 horas semanales, cantidad que puede ser mejorada por el convenio colectivo y el contrato de trabajo. Cuando la jornada no llegue a 40 horas semanales, el salario será proporcional al tiempo trabajado.

El SMI es fijado anualmente por el Gobierno tras consultar a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. Se puede incrementar con el importe de los **complementos salariales**, como, por ejemplo, antigüedad, pagas extraordinarias y de beneficios, complementos de nocturnidad, peligrosidad o toxicidad, entre otros.

El salario mínimo es **inembargable**, lo que significa que para hacer frente a las deudas contraídas por las personas trabajadoras solo se pueden embargar las cantidades que sobrepasen el importe del SMI, sin las dos pagas extraordinarias. A dichas cantidades se les aplican unos porcentajes (establecidos en el artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil) que aumentan a medida que crecen los salarios.

Únicamente se puede embargar la totalidad de la retribución, incluido el SMI, cuando no se ha cumplido el deber de pagar las pensiones alimenticias del cónyuge o los hijos e hijas en los casos de separación, divorcio o nulidad matrimonial.

3.2. El indicador público de renta de efectos múltiples

El **indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM)** es la **referencia de nivel de rentas** para acceder a prestaciones, beneficios o servicios públicos, o para calcular la cuantía de algunas retribuciones, ayudas y subvenciones públicas, como la protección por desempleo, las becas, el acceso a una vivienda protegida, etc.

El uso de este indicador es obligatorio en las normas del Estado y potestativo para las comunidades autónomas, las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla y las entidades de la Administración local.

El IPREM se publica anualmente a través de los Presupuestos Generales del Estado, de forma que tendremos que **usar como referencia el último valor publicado** oficialmente para determinar si nuestros ingresos superan un determinado número de veces el IPREM actual.

La concesión de algunas ayudas, como, por ejemplo, el acceso a una vivienda de protección oficial, está restringida a la percepción de unos ingresos inferiores a 5,5 veces el valor del IPREM vigente. En este caso, para comprobar si nuestros ingresos anuales según la declaración de la renta superan esta cuantía, debemos multiplicar el citado valor, en este momento, por 5,5.



ACTIVIDADES

6. Busca en Internet cuáles son el SMI y el IPREM vigentes este año e indica la diferencia entre uno y otro. ¿Quién los fija y cuándo?
7. Santiago acumula deudas de Hacienda por multas de tráfico, y su salario mensual es, según convenio, de 1450 €. ¿Qué cantidad de su salario podrá ser embargada?



PIENSA Y RESUELVE

8. Algunas empresas, para facilitar la conciliación, han creado un banco de horas, que consiste en poder acumular horas de trabajo que se puedan utilizar posteriormente para dedicarlas a su vida personal o familiar.

Cada estudiante debe exponer otra medida para facilitar la conciliación como persona trabajadora y, a continuación, se elegirán entre todas las tres mejores para implantarlas en una empresa, como si de una compañía real se tratase.

3.3. El Fondo de Garantía Salarial

El **Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)** es un organismo autónomo adscrito al **Ministerio de Trabajo** cuya finalidad consiste en garantizar a las personas trabajadoras los salarios y las indemnizaciones, por despido o extinción de la relación laboral, pendientes de cobro debido a la insolvencia de la empresa o concurso de acreedores.

El Fogasa garantiza las siguientes retribuciones [Tabla 3.9]:

- **Salarios.** Abonará la cantidad máxima que resulte de multiplicar el doble del SMI diario, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días pendientes de pago, con un máximo de 120 días.
- **Indemnizaciones** por despido o extinción del contrato reconocidas en sentencia judicial o resolución administrativa, con un límite de una anualidad (doce meses), sin que para el cálculo del salario diario se pueda sobrepasar el doble del SMI y considerando un límite de días de pago que varía dependiendo de la causa de extinción.

Para reclamar las prestaciones al Fogasa, las personas trabajadoras disponen de un año, contado a partir de la fecha en que se haya celebrado el acto de conciliación o se haya dictado sentencia, resolución de la autoridad laboral o resolución judicial complementaria.

? ¿SABÍAS QUE...?

Se denomina **concurso de acreedores** el procedimiento judicial que tiene lugar cuando una empresa (persona física o jurídica) es insolvente y no puede hacer frente a la totalidad de sus deudas.

El concurso abarca tanto las situaciones de quiebra como las de suspensión de pagos.

Salarios			
Cuantía límite legal		Días límite legales	
Doble del salario mínimo interprofesional con prorrata de las pagas.		Ciento veinte días.	
Indemnizaciones			
Procedencia de la indemnización	Límite máximo de días de pago	Límite máximo de salario diario (base de cálculo)	Tope máximo
Despido disciplinario.	Treinta días.	Doble del SMI con prorrata de pagas.	Doce meses.
Extinción por voluntad de la persona trabajadora, regulado en el artículo 50 del TRLET.			
Extinción por despido colectivo [art. 51 del TRLET].			
Extinción por causas objetivas [art. 52 del TRLET].			
Extinción por finalización del tiempo convenido.	De ocho a doce días.		
Extinción por movilidad geográfica o modificación sustancial de las condiciones de trabajo.	Veinte días.	Doble del SMI con prorrata de pagas.	Doce meses: movilidad geográfica. Nueve meses: modificaciones sustanciales.

Tabla 3.9. Prestaciones del Fogasa.

🔍 CASO PRÁCTICO 4. Reclamación al Fogasa

Las personas trabajadoras de una obra, llevan cinco meses sin cobrar, porque la empresa está atravesando un periodo de dificultades económicas.

Uno de los trabajadores, con un salario mensual de 1650 €, incluida la prorrata de pagas extraordinarias, ha decidido reclamar judicialmente los salarios que le deben, pero el juzgado declara insolvente a la empresa.

- ¿Qué organismo debe hacerse cargo de los salarios impagados de este trabajador?
- Calcula el importe que abonará dicho organismo con un SMI de 1000 €, sin las pagas extraordinarias.

Solución:

- El trabajador debe reclamar al Fogasa.

- La empresa debe al trabajador la siguiente cantidad:

$$1650 \times 5 \text{ meses} = 8250 \text{ €}$$

Fogasa paga el doble del SMI diario como tope: el doble de un SMI de 1000 € con prorrata de pagas es 77,62 €.

Hay que calcular el salario diario del trabajador:

$$1650 \times 12 = 19.800 \text{ €/año}$$

$$19.800 \text{ €} : 365 \text{ días} = 54,25 \text{ €/día}$$

El salario del trabajador es menor que el doble del SMI con prorrata de pagas por lo que FOGASA abonará:

$$120 \text{ días} \times 54,25 \text{ €} = 6.510 \text{ €}$$

No supera el tope del Fogasa:

$$120 \times 77,62 \text{ €} = 9.314,4 \text{ €}$$