

TEMA 3

INDICE

| | |
|--|----|
| 1.- Qué se entiende por relación laboral..... | 2 |
| 2.- El Derecho del trabajo: fuentes y principios..... | 5 |
| 2.1.- El Derecho del trabajo y las normas que lo regulan..... | 5 |
| 2.2.- Normas laborales estatales..... | 6 |
| 2.3.- Convenios Colectivos..... | 7 |
| 2.4.- Contrato de Trabajo y la costumbre laboral..... | 7 |
| 2.5.- Principios de aplicación e interpretación de las normas laborales..... | 8 |
| 3.- Derechos y deberes básicos..... | 10 |
| 3.1.- Derechos del trabajador y de la trabajadora..... | 10 |
| 3.2.- Deberes del trabajador y de la trabajadora..... | 11 |
| 4.- Modalidades de contratación..... | 12 |
| 4.1.- Contratos indefinidos..... | 12 |
| 4.2.- Contratos de duración determinada..... | 14 |
| 4.3.- Contratos formativos. Contrato para la formación..... | 15 |
| 4.4.- Contratos formativos. Contrato en prácticas..... | 16 |
| 5.- El periodo de prueba..... | 18 |
| 6.- Tiempos de trabajo: jornada, descansos, permisos y suspensiones..... | 20 |
| 6.1.- Jornada y Horario..... | 20 |
| 6.2.- Reducciones y ampliaciones de jornada..... | 22 |
| 6.3.- Descansos..... | 24 |
| 6.4.- Permisos..... | 25 |
| 6.5.- Suspensión del contrato de trabajo..... | 28 |
| 7.- La modificación del contrato de trabajo..... | 30 |
| 7.1.- La movilidad funcional..... | 30 |
| 7.2.- La movilidad geográfica..... | 31 |
| 7.3.- Otras modificaciones sustanciales..... | 32 |
| 8.- El salario..... | 34 |
| 8.1.- Estructura y composición del salario..... | 35 |
| 8.2.- La Nómina..... | 36 |
| 8.3.- Cálculo de la Nómina..... | 37 |
| 9.- Infracciones y sanciones en el sector..... | 42 |
| Artículo 27.- Faltas y sanciones..... | 42 |
| 10.- Extinción de la relación laboral..... | 45 |
| 10.1.- La extinción del contrato y sus causas..... | 45 |
| 10.2.- Consecuencias de la extinción: La liquidación y el finiquito..... | 47 |
| 11.- Procedimiento para reclamar los derechos..... | 48 |
| 11.1.- El Proceso para ejercer tus derechos ante los Órganos Jurisdiccionales: La Conciliación/Reclamación previa..... | 49 |
| 11.2.- Plazos para demandar judicialmente..... | 50 |
| EXTINCIÓN DE CONTRATO POR EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO..... | 51 |
| 11.3.- La demanda y el juicio oral..... | 53 |
| 11.4.- La Sentencia y el recurso..... | 54 |

La relación laboral individual.

Caso práctico

Como recordarás, Alejandro, estudiante del ciclo formativo de grado superior de Desarrollo de Aplicaciones Web, es propietario de una empresa de informática, desde hace un año encomienda la gestión del personal a Carlos, un experto gestor en temas laborales.

Como gestor de recursos humanos, corresponde a Carlos tomar decisiones continuamente relacionadas con el Derecho laboral, por este motivo pasa horas consultando normas legales y gracias a Internet consigue acceder a información actualizada en temas jurídicos, pues en materia laboral los cambios son continuos y un error en la gestión no sólo conlleva consecuencias económicas para la empresa, que puede ser sancionada por ello por la Inspección de Trabajo, sino que genera conflictos y falta de motivación entre el personal. Precisamente las relaciones laborales individuales son lo que más le preocupan, de ahí que uno de sus objetivos principales sea el de seleccionar al mejor candidato para el puesto, retenerle y motivarle, tratando siempre de favorecer el desarrollo profesional de sus empleados y empleadas en un buen entorno laboral y cumplir rigurosamente la normativa legal vigente, pero sin olvidar nunca la productividad!

Así pues, dentro del contexto del sector profesional de este Ciclo formativo, en esta Unidad de Trabajo pretendemos que te familiarices con el Derecho laboral, queremos mostrarte cuáles van a ser tus condiciones laborales, tus derechos, cual será tu salario mínimo y, por supuesto, tus obligaciones. Quizás ahora, si no has trabajado nunca, no te resulte muy interesante, pero ten por seguro que en cuanto accedas al mundo laboral esto que vas a estudiar te será de gran utilidad, ya que te permitirá responder a cuestiones como:

- ✓ ¿Me están pagando lo correcto?
- ✓ ¿Mi contrato es el adecuado?
- ✓ ¿Me pueden obligar a realizar horas extras?
- ✓ ...

Al principio esta Unidad puede parecerle un poco árida y complicada de entender, al no estar familiarizado con estos conceptos, pero ya verás cómo vamos a conseguir que la entienda perfectamente. Vamos allá...

1.- Qué se entiende por relación laboral.

Es habitual escuchar "me han hecho un contrato de trabajo de..." pero el contrato de trabajo no es más que la manifestación de una relación laboral y ¿qué es una relación laboral?.

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

Existirá una relación laboral siempre que se den los siguientes requisitos: **dependencia** (el trabajador se halla sometido al poder disciplinario y de dirección del empresario, y se obliga a obedecer las órdenes e instrucciones que el empresario dicte en el ejercicio regular de sus facultades directivas), **ajenidad** (se dice que el trabajador presta servicios por cuenta ajena porque no asume los riesgos del trabajo, que serán asumidos por el empresario), **voluntariedad** (nadie está obligado a trabajar, por lo que en virtud del principio de libertad de trabajo éste debe ser prestado voluntariamente), **retribución** (el empresario asume los riesgos del trabajo y se atribuye íntegramente el beneficio económico que reporten los bienes o servicios producidos, obligándose a compensar al trabajador con una parte de ese beneficio económico, mediante el pago de la retribución o salario) y **carácter personalísimo** (el trabajo debe ser realizado por una persona física de un modo personalísimo, de ahí que sólo puedan ser contratadas las personas físicas pero no las personas jurídicas (Sociedades civiles, mercantiles, Fundaciones o Asociaciones)).

Las consecuencias derivadas de la existencia de una relación laboral son:

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

Lo determinante para que exista una relación laboral no será la denominación que empresario y trabajador den al contrato, sino la concurrencia de las características que acabamos de mencionar. Esta sentencia refleja claramente los caracteres de la relación laboral:

... difíciles fronteras entre el contrato administrativo de asistencia técnica y el contrato laboral, se debe constatar que la parte demandada no ha aportado prueba documental alguna que pueda hacer pensar que estemos ante un formal contrato administrativo de asistencia técnica. No se aporta la oferta pública del contrato técnico, ni la asignación presupuestaria al que va unido. Tal es así, que con la documentación aportada no se puede conocer ni la duración prevista para el supuesto contrato administrativo de "asistencia técnica".

Este primer dato, no baladí, subraya con suficiente énfasis la presunción de laboralidad...

... "la naturaleza materialmente laboral de la prestación de servicios realizada, cuando presenta las notas típicas de ajeneidad y dependencia, y tiene carácter retribuido, no puede desvirtuarse por la calificación meramente formal del contrato administrativo en virtud del arto 1 n03 de la LET ...

... se debe plantear si la prestación de servicios de la actora se contrató para un resultado concreto o una finalidad concreta. En otro caso, no es lícita la contratación administrativa para prestar un trabajo habitual, aunque sea concreto o específico. Si además, se añade que la actora prestó estos servicios en régimen de dependencia, ajeneidad y retribución, estaremos ante una clara relación laboral bajo la formalidad administrativa. Así la frontera se encuentra en si lo pedido a la actora era una actividad o un resultado. Si estamos ante una actividad aunque ésta sea delimitada y temporal, estaremos ante un contrato de trabajo común.

Pues bien, de los hechos probados se deduce, claramente, que la actora ha probado que la actividad que prestaba era la normal dentro de un Centro Cultural, donde se tiene programada el servicio de ludoteca. La actora colaboró en programar y coordinar este servicio en el año anterior, según consta en su currículum. ...

... el trabajo se realizó bajo las órdenes del coordinador del centro, con un horario fijo, en sus instalaciones, con el material, estando encargada la actora de informar del trabajo realizado. Respecto a la retribución, no se pactó un tanto alzado, sino que se estableció una retribución por cada mes trabajado, como si de salario se tratase.

Por todo lo expuesto, se debe concluir que ha existido relación laboral, al concurrir las notas delimitadoras del contrato de trabajo, ...

... la rescisión de la relación laboral de forma unilateral y sin alegar causa justa, sólo puede calificarse como un despido improcedente ...

Existen determinadas situaciones de trabajo a las que no les son de aplicación la normativa laboral, bien porque no reúnen todos los caracteres señalados, o bien porque se rigen por normas jurídicas diferentes, son las denominadas Relaciones de trabajo excluidas, se incluyen aquí las siguientes:

- ✓ Los funcionarios públicos.
- ✓ Los trabajos personales obligatorios realizados por razones de utilidad comunitaria.
- ✓ Los consejeros o administradores de una sociedad civil o mercantil si únicamente desarrollan los cometidos inherentes a este cargo.
- ✓ Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad, no remunerados
- ✓ Los trabajadores realizados por familiares, salvo que se demuestre que tienen contrato de trabajo, a estos efectos se consideran familiares, al cónyuge, ascendientes y descendientes y demás parientes por consanguinidad (con los que existen lazos de sangre: abuelos, padres, hijos, nietos, hermanos, sobrinos, primos, etc), afinidad (parientes consanguíneos del cónyuge: suegros, cuñados, tíos, sobrinos y primos del cónyuge, etc) o adopción, hasta el segundo grado inclusive, siempre que convivan con el empresario y a su cargo.
- ✓ Los trabajadores autónomos que trabajan por cuenta propia (Estatuto del Trabajo Autónomo, Ley 20/2007).
- ✓ Cualquier otro trabajo que se efectúe en virtud de una relación distinta de la laboral.

2.- El Derecho del trabajo: fuentes y principios.

Caso práctico

Como consecuencia del accidente de tráfico que ha sufrido uno de los trabajadores que tiene Alejandro en su empresa, Carlos comienza la selección de personal, y entre los candidatos presentados la que le parece más idónea para el puesto es Blanca que ha obtenido la titulación el año pasado cursando el Ciclo Formativo a distancia.

Al día siguiente de la entrevista de trabajo, Blanca se reúne con Carlos quien amablemente le explica que será contratada para una sustitución.

Antes de firmar el contrato, Blanca se plantea buscar las normas laborales aplicables a este sector profesional para conocer qué modalidad de contrato deberá tener, cuál será su duración, su sueldo y demás condiciones de trabajo, pues no desea precipitarse con su primera oferta de trabajo en este campo profesional, pero antes de entrar en todos estos detalles deberá conocer que rama del Derecho regula todo lo relativo al trabajo, las normas que le serán aplicables y cómo puede encontrarlas.

Vamos a ayudar a Blanca en esta tarea...

2.1.- El Derecho del trabajo y las normas que lo regulan.

Acabamos de ver qué es una relación laboral, pero ¿qué rama del Derecho lo regula? Como sabes existe el Derecho Penal, Civil, Administrativo..., pues bien la rama del Derecho que regula las relaciones laborales es el Derecho del Trabajo, también llamado Derecho Laboral.

En esta Unidad te explicaremos todo lo relativo a las relaciones laborales individuales y en la siguiente nos centraremos en las relaciones laborales colectivas.

El Derecho del trabajo es una rama del ordenamiento jurídico que tiene por objeto la regulación de las relaciones laborales, por lo que es aplicable exclusivamente a los trabajadores y empresarios.

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

El siguiente es un vídeo ilustrativo sobre el surgimiento del movimiento obrero en España a finales del siglo XIX y sus conquistas sociales.

http://www.youtube.com/watch?v=3pFMvfE9Wgo&feature=player_embedded

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

La relación de fuentes (conjunto ordenado de normas jurídicas procedentes de los diferentes poderes normativos estatales o extraestatales) o **normas reguladoras de las relaciones laborales** la encontramos en el art. 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo (en adelante ET) que las ordena jerárquicamente en función de su rango formal del modo siguiente:

- ✓ **Normas internacionales:** Derecho comunitario de la Unión Europea y Tratados internacionales.
- ✓ **Normas estatales:**
 - ➔ Leyes de Cortes Generales
 - ➔ Reglamentos del Gobierno
 - ➔ Convenios colectivos



- Contrato de trabajo
- Costumbres locales y profesionales
- Principios generales del Derecho

A continuación estudiaremos cada una de ellas.

2.2.- Normas laborales estatales.

Leyes estatales: la ley es una norma escrita aprobada por las **Cortes Generales** (*Órgano legislativo integrado por los representantes del pueblo español, de estructura bicameral al estar formada por dos cámaras: el Congreso de los diputados y el Senado*). En nuestro **Ordenamiento jurídico** (*conjunto de normas jurídicas que integran el Derecho*) la Ley suprema o norma fundamental es la Constitución Española de 1978 (CE) que establece todos los principios básicos del Estado democrático y social de Derecho, al tiempo que consagra los derechos y libertades de los ciudadanos.

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

Existen dos tipos de leyes:

- **Leyes orgánicas:** regulan materias reservadas por la CE y para su aprobación, modificación y derogación, es necesaria la mayoría absoluta. En materia laboral tenemos la L.O. de libertad sindical 11/1985, 2 Agosto.
- **Leyes ordinarias:** regulan el resto de materias no reservadas a ley orgánica y para su aprobación basta con la mayoría simple. En materia laboral tenemos: la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 14/1995 de Empresas de Trabajo Temporal, la Ley 8/1988, Infracciones y sanciones de orden social, y otras normas de desarrollo.

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

1. **Real Decreto legislativo** mediante el cual el Gobierno, en unos casos crea un texto articulado desarrollando una ley de Cortes Generales; y en otros lleva a cabo simplemente la refundición de varios textos legales en uno, un claro ejemplo es el R.D. Legislativo 1/1995 que aprueba el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), el cual constituye la norma básica del Derecho laboral donde se regulan los derechos y deberes de todos los trabajadores con independencia del sector en el que trabajen y el puesto o la categoría que ocupen.

En el Estatuto de los Trabajadores (E.T.) se regulan los derechos y deberes de todos los trabajadores con independencia del sector en el que trabajen y el puesto o la categoría que ocupen. Por lo tanto recuerda bien esta norma porque es la más importante en Derecho laboral y constantemente haremos alusión a ella.

2. **Real Decreto-Ley:** aprobado por el Gobierno en casos de extraordinaria y urgente necesidad. Posteriormente debe ser remitida al Congreso para su convalidación o derogación en el plazo de 30 días (Ejemplo: Real Decreto Ley 3/2012, 10 de febrero que introduce una importante reforma laboral).

La norma básica que regula los derechos y deberes de los trabajadores de todos los sectores profesionales es:

http://www.mtin.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/index.htm

- **Reglamentos:** son normas de rango inferior a la ley aprobadas por el Gobierno de carácter subsidiario ya que desarrolla el contenido de una ley (reglamentos ejecutivos) en la mayoría de los casos, y en otros regula una materia concreta ante la ausencia de una ley (reglamento

autónomo). Las normas reglamentarias más importantes son los Reales Decretos del Consejo de Ministros y las Órdenes Ministeriales aprobadas por cada Ministerio.

Entre las leyes recientemente aprobadas por las Cortes de contenido laboral, cabe destacar la Ley 3/2007, 22 marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que trata de aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y garantizar la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del estado civil, la maternidad, y la asunción de obligaciones familiares.

<http://www.mtin.es/es/Guia/leyes/LO307.html>

2.3.- Convenios Colectivos.

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

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

| Algunos convenios colectivos aplicables en el sector profesional. | |
|---|--|
| Ámbito de aplicación | Convenio colectivo. |
| Estatal. | XVI Convenio Colectivo nacional de ingeniería y oficinas de estudios técnicos. |
| Autonómico. | Convenio colectivo para el comercio del metal de la Comunidad de Madrid. |

A lo largo de esta Unidad analizaremos las condiciones de trabajo recogidas en el Convenio colectivo nacional de ingeniería y oficinas de estudios técnicos. No obstante, te adjuntamos un buscador de Convenios colectivos para que puedas acceder al que necesites según cuál centro de trabajo y provincia.

<http://convenios.juridicas.com/convenios-sectores.php>

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

Bájate uno de los Convenios vigentes en tu sector, analízalo y elabora un pequeño esquema con sus contenidos.

Efectivamente, ambos regulan básicamente las mismas materias, si bien el convenio colectivo introduce algunas más. Además si te fijas bien, en las materias, el convenio colectivo o bien repite lo mismo que el Estatuto de los Trabajadores o lo mejora. Por último observa lo relativo al salario y faltas/ sanciones, en materia salarial el Estatuto de los Trabajadores no cita cantidades a cobrar siendo los convenios colectivos quienes establecen las categorías profesionales y las cantidades a cobrar para cada una de ellas, también es el convenio colectivo el que concreta y detalla qué causas generan faltas leves, graves y muy graves y sus respectivas sanciones.

2.4.- Contrato de Trabajo y la costumbre laboral.

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

- ✓ **El contrato de trabajo individual** también cumple una función normativa en cuanto que regula las condiciones de la relación laboral de un trabajador y empresario en particular. Ahora bien,

aunque se les reconoce a ambas partes la facultad de poder fijar de mutuo acuerdo condiciones de trabajo, no debemos olvidar que en el Derecho del Trabajo muchas de las condiciones están reguladas por **normas imperativas laborales** (*Normas jurídicas de obligado cumplimiento que no admiten pactos en contrario*) que no permiten establecer en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables, pero si mejorar lo previsto tanto en el convenio colectivo como en el Estatuto de los Trabajadores.

Ejemplo: si en el contrato aparece una cláusula en la que se dispone que tendrás derecho sólo a 15 días de vacaciones por año trabajado y tu convenio establece 30 días, aunque hayas firmado el contrato, no es válida dicha cláusula, por lo que tus vacaciones serán siempre de 30 días.

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

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

El Convenio Colectivo aplicable a tu empresa establece una jornada de 38 horas semanales, pero en el contrato se ha pactado una jornada de 40 horas a la semana y en el Estatuto de los Trabajadores menciona que la jornada máxima será de 40 horas semanales. Indica cuál será la norma aplicable y si el pacto que trabajador y empresario han establecido en el contrato de trabajo es lícito.

- Se aplicará el contrato de trabajo. Es válido el pacto porque ha sido consentido libremente por el trabajador.
- Se aplicará el contrato de trabajo. Es válido porque se ajusta a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
- Se aplicará el Estatuto de los trabajadores. No es válido porque ha sido impuesto por la empresa al trabajador en el contrato.
- Se aplicará el Convenio Colectivo. No es válido lo dispuesto en el Contrato de Trabajo porque supera la jornada máxima permitida en su Convenio colectivo para su categoría profesional.**

En virtud del principio de irrenunciabilidad de los derechos consagrado en el art. 3.5 ET los trabajadores no podrán renunciar válidamente de los derechos indisponibles reconocidos por normas legales o convenios colectivos, y entre ellos se encuentra el derecho a la jornada máxima establecida por el Convenio aplicable que en este caso es de 38 horas/semana.

El Convenio puede mejorar o igualar lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores pero nunca empeorarlo, por otro lado el contrato de trabajo podrá mejorar o igualar lo dispuesto en el convenio colectivo pero nunca empeorarlo, así pues, el pacto de la jornada al establecer condiciones inferiores a las establecidas en el convenio colectivo será nulo.

No será nulo todo el contrato de trabajo, solo la cláusula que sea contraria a lo dispuesto en el Convenio colectivo, por lo tanto en materia de jornada se aplicará el convenio colectivo y en el resto de cláusulas del contrato si no establecen condiciones inferiores a lo dispuesto en el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores seguirá manteniendo su validez.

2.5.- Principios de aplicación e interpretación de las normas laborales.

Como hemos visto anteriormente en "practica lo aprendido", una misma materia puede estar regulada en varias normas, por ejemplo imagina que estás trabajando y en materia de vacaciones el Estatuto de los Trabajadores prevé 30 días, el Convenio colectivo establece 40 días de vacaciones, y en tu contrato habéis pactado 35 días, por año completo de servicios. ¿Qué se te aplicará?

Ante situaciones como la expuesta, el Derecho laboral establece una serie de principios con la finalidad de determinar la norma aplicable, son los denominados Principios de Aplicación e Interpretación de normas. ¿Quieres saber cuáles son y en qué consisten? Lee atentamente...

De acuerdo con el principio de jerarquía normativa la norma de rango inferior nunca puede contradecir a la norma de rango superior. Por ejemplo, si el Estatuto de los Trabajadores establece que el descanso mínimo semanal es de un día y medio, ningún Convenio colectivo podrá rebajar esta duración, pues contradice una ley de rango superior, ante esta situación se aplicaría lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siendo nula la cláusula del Convenio colectivo.

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

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

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

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

Finalmente, también posee un gran valor en el proceso de aplicación e interpretación de las normas jurídicas, la **jurisprudencia** (*Conjunto de sentencias dictadas por el Tribunal Supremo y doctrina contenida en ellas*) constituida por la doctrina que de forma reiterada establece el Tribunal Supremo en sus sentencias al aplicar e interpretar las normas jurídicas y los principios generales del Derecho.

De todo lo expuesto debes saber que las normas principales que regularán tú relación laboral, y en las que podrás comprobar cuáles son tus condiciones de trabajo durante la vigencia del contrato son las siguientes:

- ✓ Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Convenio Colectivo aplicable a la empresa.
- ✓ Cláusulas del contrato de trabajo.

3.- Derechos y deberes básicos.

Caso práctico

Blanca ya conoce las normas que van a regular su relación laboral, tiene claro se le aplicará el Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo aplicable a su sector y como no, lo dispuesto en su contrato de trabajo.

Asimismo, conoce como se aplican los principios laborales para aquellas situaciones en que existan contradicciones entre las normas.

Finalmente ha decidido aceptar el trabajo y ya ha quedado con Carlos para firmar el contrato.

Carlos, le informa sobre los riesgos profesionales de su puesto y las medidas adoptadas para su prevención, también le ofrece la posibilidad de someterse a un reconocimiento médico. Igualmente le indican que recibirá un curso de formación sobre riesgos específicos de su actividad que será impartido por un técnico de seguridad y salud laboral que se desplazará hasta el centro de trabajo.

Blanca compatibiliza su trabajo con sus estudios de alemán en la Escuela Oficial de Idiomas y se pregunta si tendrá o no derecho a asistir a permisos para asistir a los exámenes sin descuentos salariales.

En su contrato de trabajo no pone nada al respecto, así que se ha bajado de Internet su convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores. ¿Harán referencia dichas normas a tal circunstancia?

3.1.- Derechos del trabajador y de la trabajadora.

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



| Derechos del trabajador en la Constitución y en el Estatuto de los Trabajadores. | |
|--|--|
| Derecho laboral constitucional: CE 1978 | Derecho laboral contractual: art. 4.2 ET |
| Derecho al trabajo y libre elección de profesión u oficio. | Derecho a la ocupación efectiva y a no ser discriminado para el empleo directa o indirectamente por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial, religión, o cualquier otra condición personal o social. |
| Libre sindicación individual: derecho a fundar Sindicatos y a afiliarse o no a uno de ellos. | Derecho a la promoción profesional: derecho al ascenso a un trabajo más cualificado y mejor remunerado. |
| Libertad sindical colectiva: derecho de los sindicatos a ejercer libremente su actividad en defensa y promoción de los intereses económicos que le son propios. | Derecho a la formación profesional: derecho a la elección de turno y a disfrutar de permisos para asistir a cursos de formación y exámenes, incluida la formación dirigida a lograr su adaptación a las modificaciones introducidas en su puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad. |
| Derecho a la negociación colectiva de trabajadores y empresarios para regular las condiciones de trabajo en un ámbito laboral determinado. | A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene: se concreta en el derecho a la vigilancia periódica de su salud y a la formación, información y participación de los trabajadores sobre los riesgos existentes en la empresa y sobre las medidas de prevención y protección aplicables, incluidas las de emergencia. |
| Derecho a la adopción de medidas de | Al respeto de su intimidad y a la consideración |

| | |
|--|---|
| conflicto colectivo. | debida a su dignidad , implica la protección frente al acoso por razones de sexo, origen racial, religión, discapacidad, edad, orientación sexual, y frente al acoso sexual. |
| Derecho a la huelga: es una medida de presión adoptada por los trabajadores para reivindicar mejoras laborales. | A la percepción puntual de la remuneración que deberá realizarse documentalmente en el lugar y fecha convenidos. |
| Derecho de reunión en asambleas dentro de la empresa pero fuera del horario laboral. | Al ejercicio individual de las acciones ante los juzgados y tribunales del orden Jurisdiccional social. |
| Derecho de participación en la empresa: a través de los representantes de personal (Comités de empresa o Delegados de personal), y/o representantes sindicales. | A cuantos otros se deriven del contrato de trabajo. Ejemplo: la propiedad intelectual, invenciones y los derechos de conciliación de la vida personal y laboral. |

Busca en alguno de los Convenios colectivos vigentes de este sector, con el buscador de Convenios que antes te mostramos (Convenios jurídica), o en el Estatuto de los Trabajadores, si el trabajador o trabajadora tiene permiso retribuido para asistir a los exámenes de un curso oficial.

3.2.- Deberes del trabajador y de la trabajadora.

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

1. Cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo con diligencia y buena fe.
2. Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario, pudiendo el empresario sancionar los incumplimientos laborales de los trabajadores, salvo que se trate de una desobediencia legítima al ser ilícita la orden facilitada.
3. No hacer competencia desleal a la empresa, lo que no elimina la posibilidad del pluriempleo para diversos empresarios y el trabajo por cuenta propia, siempre y cuando no se trate de actividades de la misma naturaleza y esto no le cause un perjuicio real o potencial al empresario.
4. Contribuir a la mejora de la productividad, siendo sancionable la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento, incluso con el despido.
5. Demás obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

En materia de vacaciones las normas que regulan tu relación laboral establecen lo siguiente por año completo de servicios: el Estatuto de los Trabajadores prevé 30 días, el Convenio colectivo establece 40 días de vacaciones, y en tu contrato habéis pactado 35 días. Indica qué norma se aplica en este caso y en virtud de qué principio laboral.

- El Estatuto de Trabajadores en virtud del principio de jerarquía normativa.
- El Contrato de trabajo al ser negociado por ambas partes voluntariamente y estar ambas conformes.
- El Convenio colectivo en virtud del principio de norma más favorable y de irrenunciabilidad.**
- El Contrato de trabajo al ser una mejora voluntaria concedida por la empresa en relación al Estatuto de los Trabajadores en virtud del principio de condición más beneficiosa.

En virtud del principio de norma más favorable se aplicará el Convenio colectivo que establece un mayor periodo de vacaciones (40 días), pero además en virtud del principio de irrenunciabilidad de los derechos los trabajadores no podrán renunciar a las vacaciones previstas en su Convenio colectivo, aunque lo hayan pactado en su contrato de trabajo y estén de acuerdo con esta reducción de vacaciones.

4.- Modalidades de contratación.

Caso práctico

La modalidad utilizada para la contratación de Blanca es un contrato de interinidad al tratarse de la sustitución con jornada reducida de 25 horas semanales durante todo el tiempo que permanezca de baja, pero como ha sido un accidente grave es posible que la recuperación sea muy lenta

El documento que ha firmado es un modelo oficial y en él aparecen numerosas cláusulas en la mayoría de las cuales aparece la frase "según convenio", por lo que no duda en comprobar cuáles serán sus condiciones de trabajo (vacaciones, salario, descansos semanales, etc.) consultando el texto del Convenio Colectivo aplicable que le facilitaron en el Sindicato.

En su sector profesional se admiten todas las modalidades de contratación: contratos en prácticas, temporales, a tiempo parcial, indefinidos... ¿Qué diferencias hay entre unos y otros? No te asustes, distinguirlos no es nada complicado. No vamos a estudiar todos los tipos de contratos existentes, sólo los más habituales.

En este enlace a la web del Ministerio de Trabajo encontrarás una completa guía actualizada anualmente, donde podrás consultar la regulación de cada una de las modalidades de contratación laboral vigentes.

<http://www.mtin.es/es/guia/index.htm>

| MODALIDADES DE CONTRATOS DE TRABAJO. | |
|--------------------------------------|--|
| Contratos indefinidos. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Contrato indefinido ordinario. ✓ Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a las personas emprendedoras. ✓ Contrato fijo-discontinuo. |
| Contratos temporales. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Contrato de obra o servicio determinado. ✓ Contrato eventual por circunstancias de la producción. ✓ Contrato de interinidad. |
| Contratos formativos. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Contrato de trabajo en prácticas. ✓ Contrato para la formación. |
| Contratos a tiempo parcial. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Contrato a tiempo parcial ordinario ✓ Contrato fijo-periódico ✓ Contrato de jubilación parcial |

4.1.- Contratos indefinidos.

En este apartado vamos a presentarte las distintas modalidades de contratos indefinidos.

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

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

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

Se presume, salvo prueba en contrario, que el trabajador es indefinido (fijo) en los casos siguientes:

- Trabajadores y trabajadoras que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al del periodo de prueba, y los contratos temporales celebrados en fraude de ley.
- Los contratos de duración determinada no formalizados por escrito cuando lo exija una disposición legal.

- Los trabajadores y trabajadoras que continúen desarrollando sus actividades una vez agotado el plazo determinado en el contrato si no existe un nuevo contrato o prórroga del anterior.
- Los trabajadores y trabajadoras que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados más de 24 meses, sea o no de forma continuada, en el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, incluso si fue a través de una empresa de trabajo temporal, a excepción de los contratos de formación, de práctica, de relevo e interinidad. Esta medida se suspende hasta el 31 de diciembre de 2012.

El empresario o la empresaria deberá facilitar por escrito al trabajador o a la trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa.

- ✓ **Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a personas emprendedoras:** este tipo de contrato indefinido y a jornada completa, sólo podrá ser formalizado por escrito y en modelo oficial por empresas con menos de 50 trabajadores o trabajadoras. Se rige por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del período de prueba que será de un año en todo caso.

La empresa tendrá derecho a aplicar incentivos fiscales cuando se trate del primer contrato de trabajo siempre que se realice con un trabajador o una trabajadora menor de 30 años (3.000 euros), adicionalmente, si se contrata a personas perceptoras de una prestación por desempleo la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal con un importe equivalente al 50 por ciento de la prestación por desempleo que el trabajador o la trabajadora tuviera pendiente de percibir en el momento de su contratación, con el límite de doce mensualidades. El trabajador o la trabajadora a quien se contrata podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 por ciento de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación.

Con independencia de estos incentivos fiscales las contrataciones de personas desempleadas inscritas en la Oficina de empleo darán derecho a bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social siempre que se refieran a alguno de estos colectivos:

- Jóvenes entre 16 y 30 años.
- Mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación.

No podrá concertar este tipo de contrato por tiempo indefinido de apoyo a las personas emprendedoras la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas **improcedentes** (*una causa de extinción no justificada por la empresa (ejemplo: despido por motivos no probados)*) o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Para la aplicación de los incentivos anteriormente referidos, la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador o a la trabajadora que ha contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro.

En la web del Servicio Público de empleo podrás descargar los modelos oficiales de cada tipo contractual.

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/contratos_trabajo/ah010305.html

4.2.- Contratos de duración determinada.

En nuestro Derecho la contratación temporal se rige por el principio de causalidad, ello implica que tan sólo se admite la contratación temporal cuando concurre alguna de las causas previstas legalmente (art. 15 ET) y de no quedar justificada la causa establecida en el contrato nos hallamos ante un "contrato temporal en fraude de ley". La consecuencia del fraude de ley es que la relación laboral se convierte en indefinida.

✓ **Contrato de obra o servicio determinado:** tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía propia dentro de la actividad de la empresa, cuya ejecución es en principio de duración incierta, es decir, este contrato sólo puede realizarse para contratar un servicio que tenga claramente una naturaleza temporal porque se prevea la finalización del servicio aunque sea a largo plazo. La fecha de finalización no tiene porque aparecer, en el caso de que aparezca sería solo una previsión pues su valor es puramente orientativo.

No obstante, debes saber que todos los contratos de este tipo celebrados a partir del 19 de septiembre de 2010 no podrán tener una duración superior a 3 años, ampliable hasta 12 meses más por convenio colectivo. Transcurridos estos plazos, los trabajadores y trabajadoras adquirirán la condición de fijos de la empresa, que deberá facilitarles por escrito en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. En todo caso, el trabajador o la trabajadora podrá solicitar al Servicio Público de Empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa.

Debe celebrarse por escrito, a jornada completa o parcial, en el modelo oficial especificando la obra o servicio para el que se contrata.

Se extingue previa denuncia de las partes, con preaviso de 15 días si su duración fue superior al año, de no respetarse el preaviso deberá abonarse una indemnización de tantos días de salario como días de preaviso omitidos.

A su término la empresa debe abonar la indemnización prevista en el convenio colectivo que no podrá ser inferior a las siguientes cantidades:

- 8 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.
- 9 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.
- 10 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.
- 11 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.
- 12 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

✓ **Contrato eventual por circunstancias de la producción:** tiene por finalidad cubrir necesidades extraordinarias de la empresa debidas a circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de actividad. Se celebrará, a jornada completa o parcial, y necesariamente por escrito si su duración es superior a 4 semanas.

Con carácter general su duración máxima será de 6 meses en un periodo de 12 meses, aunque por convenio colectivo sectorial de ámbito estatal o de ámbito inferior, podrá ampliarse hasta un máximo de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses como máximo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que su duración total pueda exceder de su duración máxima. Se extinguen previa denuncia de cualquiera de las partes, debiendo abonar la empresa a su término una indemnización cuya cuantía será la misma que hemos indicado para el caso de contrato de obra o servicio determinado.

✓ **Contrato de interinidad:** deberá ser utilizado para sustituir a un trabajador que ha cesado temporalmente en su puesto pero lo tiene reservado, o bien cuando se pretenda cubrir una

vacante durante el proceso de selección externa o **promoción interna** (*Derecho del trabajador a ascender a puestos de mayor cualificación profesional y mejor remuneración si reúne las condiciones establecidas por los Convenios colectivos para los ascensos*) para su cobertura definitiva.

Se concertara por escrito, especificando el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución. La jornada será completa o parcial si el trabajador sustituido también lo era.

El contrato estará vigente hasta la reincorporación del trabajador sustituido o hasta la cobertura definitiva del puesto, sin que en este último caso pueda ser superior a tres meses, no obstante si se trata de una Administración Pública se prolongará hasta la finalización del proceso.

En todos los casos el contrato se extingue previa denuncia de cualquiera de las partes, sin necesidad de preaviso, y **no existe derecho a indemnización a su término**.

Un trabajador ha sido contratado como Técnico en Desarrollo de Aplicaciones Web con un contrato de obra o servicio determinado con una duración aproximada de 7 meses en el que se dice "el contrato de duración determinada se celebra para el puesto de programador senior". Esta situación lleva repitiéndose desde hace varios años. ¿Es correcta la modalidad utilizada? ¿Existiría fraude de ley? ¿Su contrato sería temporal o indefinido?



Sí, porque el contrato indica claramente cuál es la obra o servicio y prevé su finalización, al finalizar el servicio contratado. No existiría fraude de ley, por lo tanto su contrato seguirá teniendo naturaleza temporal.



No es correcta la modalidad utilizada, ya que la naturaleza de dichos trabajos no es temporal, por lo que el contrato se habrá celebrado en fraude de ley y ello lo convierte en indefinido.

No es correcta la modalidad utilizada, ya que la naturaleza de dichos trabajos no es temporal pues ese servicio se precisa de forma continuada al tratarse de la actividad normal de la empresa, por lo que la necesidad existirá siempre mientras la empresa continúe con su actividad. Así pues, al no ser cierta la causa alegada en el contrato, éste se entiende celebrado en fraude de ley y eso significa que el contrato que le une a la empresa no es temporal sino indefinido, de modo que si la empresa posteriormente le comunica que no le renovará el contrato, el trabajador puede demandar a la empresa por despido improcedente ya que es un trabajador fijo.

4.3.- Contratos formativos. Contrato para la formación.

Caso práctico

Después de 6 meses trabajando, Carlos comunica a Blanca que están muy contentos con su labor y que al término del contrato de interinidad, continuará prestando servicios con un contrato temporal en prácticas ya que obtuvo su título de formación profesional el pasado año. La duración de este nuevo contrato será de un año.

Según le comentan, ocupará el mismo puesto, pero las condiciones de trabajo variarán, ya que tendrá una jornada completa de 38 horas semanales, y su salario será el establecido para su categoría profesional aunque cobrará algo menos al ser una trabajadora en prácticas.

¿Cuál será el salario a cobrar? ¿En qué consiste el contrato en prácticas? ¿Le pueden hacer este tipo de contrato si ya ha finalizado el Ciclo Formativo? ¿El contrato en Prácticas es lo mismo que las prácticas de FCT que se hacen en el último trimestre del Ciclo Formativo? ¿Cuál será la duración máxima de este contrato?

Como ves Blanca tiene un montón de dudas, lo mejor será que se las aclaremos.

Los contratos formativos pretenden la formación del trabajador bien en el aspecto teórico, en el práctico o en ambos con la finalidad de lograr la inserción en el mercado de trabajo de los colectivos a los que va destinado.

Existen dos tipos de contratos para lograr dicho objetivo: el contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato de prácticas. Vamos a verlos....

Características del contrato para la formación y el aprendizaje

Concepto

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores, mediante el desarrollo en alternancia de una actividad laboral retribuida en una empresa y una actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

| | |
|--------------------------|--|
| Forma | Debe formalizarse por escrito y en modelo oficial. |
| Requisitos | <p>Se podrá celebrar con trabajadores y trabajadoras mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.</p> <p>El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad. Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores y trabajadoras menores de 30 años.</p> <p>No podrán ser contratados con esta modalidad quienes hayan desempeñado con anterioridad el mismo puesto de trabajo en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.</p> <p>Expirada la duración de este tipo de contrato el trabajador o la trabajadora no podrá firmar un nuevo contrato bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma ocupación, pero sí para una distinta.</p> |
| Duración | La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años. |
| Jornada | El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores y trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. |
| Retribución | La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. |
| Protección social | La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias (<i>Situaciones de riesgo protegidas por la Seguridad Social (ejemplo: accidente, enfermedad, muerte, etc)</i>), situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial. |

¿Es posible realizar a Blanca un contrato para la formación como Técnica en Desarrollo de Aplicaciones Web?



Sí



No

Porque el contrato para la formación se realiza con aquellas personas que carezcan de la titulación.

4.4.- Contratos formativos. Contrato en prácticas.

| Características de los contratos en prácticas. | |
|--|---|
| Concepto | Tiene por finalidad facilitar la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursado por los trabajadores con título universitario, de formación profesional, o cualquier otro oficial equivalente a los anteriores. |
| Requisitos | <p>Podrá celebrarse con trabajadores titulados dentro de los 5 años siguientes a la terminación de los estudios o 7 si se trata de un discapacitado.</p> <p>No se permite más de un contrato en prácticas por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación en la misma o diferente empresa.</p> <p>La jornada puede ser a tiempo completo o parcial.</p> |

| | |
|--------------------|--|
| | El puesto para el que va a ser contratado tiene que estar vinculado a la titulación cursada. |
| Forma | Debe formalizarse por escrito en modelo oficial. |
| Duración | Mínima de seis meses y máxima de dos años, teniendo la posibilidad de dos prórrogas, de seis meses de duración mínima cada una de ellas, hasta alcanzar la duración máxima establecida. |
| Retribución | Como mínimo de un 60% el primer año y el 75% el segundo año del salario previsto para su categoría profesional, salvo que lo mejore el convenio colectivo aplicable. Si al término del contrato el trabajador o la trabajadora se incorporase a la empresa se computará la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa. |

No es lo mismo el periodo de prácticas que surge con este tipo de contrato de trabajo, durante el cual percibirás retribución y tendrás una relación laboral con todos los derechos y deberes reconocidos por las normas jurídicas laborales, que las prácticas que deberás realizar durante el módulo de profesional de FCT obligatorias para la obtención del título, las cuales se realizan, salvo excepciones, al finalizar el periodo formativo en el Centro Educativo, y serán evaluadas por el responsable de la empresa en colaboración con el tutor del centro educativo. En este caso no eres un trabajador por cuenta ajena sino simplemente un alumno "en prácticas".

Blanca tenía algunas dudas en relación con su contrato de prácticas, tras haber estudiado las características de los contratos formativos no tendrás ningún problema en responderle:

¿Podrá celebrarse un contrato en prácticas con trabajadores o trabajadoras que hayan obtenido una titulación?

- Sí, siempre que la categoría profesional esté relacionada con los estudios cursados y el título se haya obtenido en los últimos 6 años a la fecha del contrato.
- Sí, aunque la categoría profesional no esté relacionada con los estudios cursados, siempre que el título se haya obtenido en los últimos 4 años.
- Sí, aunque la categoría profesional no esté relacionada con los estudios cursados, siempre que el título se haya obtenido en los últimos 2 años.
- Sí, siempre que la categoría profesional esté relacionada con los estudios cursados y el título se haya obtenido en los últimos 5 años.**

Este contrato sólo podrá celebrarse con trabajadores y trabajadoras en posesión del título, dentro de los 5 años siguientes a la terminación de los estudios universitarios, de formación profesional o cualquier otra titulación oficial equivalente.

5.- El periodo de prueba.

Caso práctico

Al término del contrato de interinidad, Blanca firma un nuevo contrato de trabajo denominado "contrato en prácticas" de un año de duración, en el que se pacta nuevamente un periodo de prueba de dos meses, lo que le sorprende bastante porque en el contrato anterior ya estuvo a prueba un periodo similar y el puesto a desempeñar es el mismo.

Ante esto decide consultarlo con una su antigua profesora de FOL con la que mantiene contacto, quien le dice que ese periodo de prueba es nulo pues la ley no admite uno nuevo cuando ya se prestaron servicios de la misma categoría profesional, aun cuando el contrato de trabajo sea diferente.

Esto la tranquiliza, pues aunque esté pactado por escrito esta cláusula es nula (el resto del contrato seguirá siendo válido) y la empresa no podrá poner fin a su nuevo contrato en ese periodo, pero ¿qué es el periodo de prueba? ¿Qué consecuencias tiene?



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

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

Durante el periodo de prueba trabajador y empresario tienen todos los derechos y deberes legalmente establecidos, con una salvedad, ambas partes tienen la facultad resolutoria de dar por terminada la relación laboral sin necesidad de justificar la causa. Una vez transcurrido el periodo de prueba sí el trabajador continua prestando servicios, pasará a formar parte de la plantilla del centro, computándose a todos los efectos dicho período.

Que siendo la principal finalidad del periodo de prueba la de permitir al empresario conocer las aptitudes del trabajador, resulta lógico que la ley prohíba que se pacte el periodo de prueba cuando el trabajador ya haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa con contratos anteriores.

¿Qué duración puede alcanzar el periodo de prueba?

Su duración será la pactada en el contrato, que no podrá superar la marcada en el convenio colectivo aplicable.

El Convenio Colectivo de Ámbito Estatal de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos establece en su artículo número 10:

Artículo 10.- Periodo de prueba de ingreso.

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.
2. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de

la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestado en la antigüedad del trabajador en la empresa. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Un trabajador que ha prestado servicios con un contrato temporal de 6 meses el pasado año, será nuevamente contratado por la misma empresa. Indica si es posible pactar en el nuevo contrato un periodo de prueba:

- Sí, porque ha transcurrido un periodo de tiempo entre ambos contratos.
- No puede pactarse periodo de prueba porque ya prestó servicios anteriormente en el mismo puesto.**
- No podrá pactarse periodo de prueba porque se trata de un contrato temporal.
- Sí, el periodo de prueba será de 2 meses.

Las normas legales aplicables prohíben pactar un nuevo periodo de prueba cuando el trabajador ya prestó servicios en la misma empresa y puesto de trabajo con anterioridad, pues el empresario ya tuvo oportunidad de conocer sus aptitudes personales y profesionales.

6.- Tiempos de trabajo: jornada, descansos, permisos y suspensiones.

Caso práctico

Desde que Blanca empezó a trabajar en la empresa hasta ahora se han producido muchos cambios: en principio tenía un contrato de interinidad con una jornada a tiempo parcial de 25 horas semanales, ahora tiene un contrato de prácticas y su jornada es a tiempo completo. Según su contrato su jornada será de 38 horas semanales.

Al pasar de una jornada a tiempo parcial a una jornada a tiempo completo su horario ha variado, siendo su horario actual de lunes a viernes de 9 a 14.00 horas y de 15.30 a 17.30 horas, y los sábados de 10.00 h a 13.00 h.

Blanca está contenta, ya que este horario le permite compatibilizar el trabajo y sus clases en la escuela Oficial de Idiomas, aunque nuevamente le vuelven a surgir dudas, pues desconoce si el tiempo que transcurre desde las 14.00 hasta las 15.30 destinado a la comida computa como tiempo de trabajo, pues en tal caso estaría haciendo horas de más. Por otro lado, se pregunta si tiene derecho a algún tipo de pausa retribuida durante la mañana.

Blanca ha recordado que cuando cursó el Ciclo Formativo estudió en el módulo de Formación y Orientación Laboral todo lo relativo a jornadas y descansos, en su momento no le prestó mucha atención, pero ahora se da cuenta de la importancia de estos temas. Así que al llegar a casa ha buscado los apuntes de este módulo para tener claro todo lo relativo a jornadas, descansos, permisos, vacaciones....

En Derecho laboral uno de los elementos que más interés despierta entre los trabajadores es todo lo relativo a jornadas, vacaciones, descansos, permisos retribuidos... Por esta razón, a continuación explicaremos cuáles son las condiciones que sobre esta materia establece el Estatuto de los Trabajadores, pero haremos también algunas referencias a lo dispuesto en uno de los convenios colectivos aplicables a en tu sector profesional.

6.1.- Jornada y Horario.

La jornada de trabajo puede ser definida como la cantidad de tiempo de trabajo efectivo que el trabajador invertirá en prestar sus servicios. Su duración será la pactada en el contrato que respetará lo dispuesto por el Convenio colectivo aplicable, aplicándose supletoriamente las normas recogidas en los artículos 34, 35 y 36 del ET. Las normas reguladoras de la jornada de trabajo son imperativas, lo que significa que son derechos irrenunciables y por lo tanto no es lícito pactar en el contrato una jornada superior

Podemos distinguir dos tipos de jornada atendiendo a su duración:

Tipos de jornada según su duración

Es aquella cuya duración máxima viene establecida en el Convenio colectivo aplicable, que en todo caso respetará el límite máximo establecido en el art. 34 ET, donde se establece que la jornada ordinaria máxima será de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, en consecuencia los Convenios podrán pactar jornadas de igual duración o inferiores, pero nunca superiores.

Jornada completa

En el Convenio Colectivo Estatal de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos se establece que a partir del 1 de enero de 2.011, la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de mil ochocientas (1.800) horas. La distribución semanal de la jornada ordinaria anual podrá pactarse con los representantes de los trabajadores en la empresa, teniendo en cuenta que, en ningún caso, se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo. De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperable.

Las empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano no podrán rebasar las 36 horas semanales durante el periodo en que la tengan implantada. En las empresas en que se realice jornada continuada, las condiciones de temporada más beneficiosa se mantendrán tal y como actualmente se realizan en cada empresa.

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Salvo que el convenio colectivo lo impida, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5 por ciento de la jornada de trabajo.

Jornada parcial

Es la realizada por los trabajadores que prestan sus servicios durante un número de horas, al día a la semana, al mes o al año inferior a la jornada completa de un trabajador del mismo centro de trabajo e idéntica categoría profesional.

Todos pensamos que el número de horas máximas que se pueden realizar diariamente son 8, pues bien, esto no es cierto, el ET en su artículo 34.3 dispone que el número de horas máximas de trabajo efectivo que se pueden realizar diariamente son 9.

Busca y lee en el Convenio Colectivo Estatal de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, el artículo 23 relativo a la jornada laboral.

Cualquier reducción o ampliación de la jornada pactada, así como el cambio de jornada continuada a partida o viceversa, o del horario fijado inicialmente supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que sólo puede llevarse a efecto cuando existan causas organizativas justificadas y siguiendo el procedimiento legal establecido (art. 41 ET).

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

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

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

| Tipos de jornada según su distribución diaria | |
|---|---|
| Jornada continuada | Aquella en que las horas diarias de trabajo se cumplen de forma ininterrumpida -ej. 9 a 16 h |
| Jornada partida | Es la que se divide en dos fracciones separadas por un periodo de descanso intermedio no retribuido, que suele coincidir con la hora de la comida. Su duración será la que se pacte al no existir un mínimo legal (normalmente una hora o más). Ejemplo: 9 a 14 h y de 15 a 17 h. |
| Jornada diurna | Es la que transcurre entre las 6 y las 22 horas. |
| Jornada nocturna | Tiene lugar entre las 22 horas y las 6 horas. Estos trabajadores tendrán derecho a un salario base mayor o bien a un complemento retributivo específico denominado " <i>plus de nocturnidad</i> ". |

Gracias a la lucha y la muerte de muchas personas, disfrutamos hoy de unas condiciones laborales dignas ¿quieres saber por qué celebramos el día 1 de Mayo el Día del Trabajo? ¿Qué trágicos hechos sucedieron?

<http://lacomunidad.elpais.com/benedito/2009/5/1/intento-seguir-pie-1-120-anos-del-primero-mayo>

En función de la distribución del trabajo podemos afirmar que Blanca tiene...

- Una jornada partida todos los días, teniendo un descanso intermedio retribuido para la comida.
- Una jornada continuada de lunes a viernes, teniendo un descanso intermedio no retribuido para la comida.
- Una jornada partida de lunes a viernes. El descanso que realiza de 14.00 a 15.30 no tendrá carácter retribuido.**

6.2.- Reducciones y ampliaciones de jornada.**Caso práctico**

En el segundo trimestre del curso operan al padre de Blanca de una grave enfermedad por lo que está pensando si solicitar una licencia sin sueldo de unos meses o una reducción de jornada de dos horas para poder cuidarle durante el postoperatorio. Como sabe que esto trastorna la organización del centro, desea comunicar su decisión a Carlos con antelación para que tome medidas.

Desde hace meses Carlos le ha pedido en varias ocasiones que se quede hasta sacar el trabajo pendiente. En el momento en que se lo pidieron no supo si podía negarse a hacer horas extraordinarias, y una vez hechas desconoce si le abonarán una cantidad mayor o si le permitirán compensar estas horas de trabajo extra con tiempo libre.

¿En qué casos es posible reducir la jornada de trabajo pactada en el contrato?

Se reconoce a los trabajadores el derecho a solicitar una reducción de jornada en las siguientes circunstancias (art. 37 ET):

| Circunstancias en las que los trabajadores y trabajadoras pueden solicitar una reducción de jornada | |
|--|--|
| Causa | Derecho |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuidado directo de un menor de ocho años. ✓ Cuidado directo de personas discapacitadas. | Reducción de la jornada diaria de trabajo y del salario de entre un octavo y la mitad de la duración de aquella. |
| Nacimiento de hijos prematuros o que por alguna causa sean hospitalizados tras el parto. | La madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo y salario hasta un máximo de dos horas. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por la misma causa la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones organizativas. |
| Trabajadora víctima de violencia de género (art. 37.7 ET). | Reducción de la jornada y del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario. |
| Clases de preparación al parto. | Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto del cónyuge o pareja de hecho, siempre que se justifique la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. |
| Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. | <p>La jornada de trabajo podrá reducirse por estas causas entre un 10 % y un 70 % de la jornada de trabajo pactada con arreglo al procedimiento previsto en el art. 51 (ERE: expedientes de regulación de empleo). Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor (<i>Hecho imprevisto o previsto pero inevitable que exime del cumplimiento de una obligación, ejemplo: catástrofe natural</i>).</p> <p>Durante las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores y trabajadoras afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.</p> |

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

La Ley Orgánica 3/07, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres exige la implantación en las empresas de planes de igualdad. En el siguiente enlace encontrarás información sobre su elaboración y contenido.

<http://www.rse.camaramadrid.es/ficheros/Guia1.pdf>

Hemos estudiado las causas por las que se tiene derecho a reducir la jornada, pero ¿a qué nos estamos refiriendo cuando hacemos alusión a una ampliación de jornada? Piensa un poco, seguro que lo sabes... Efectivamente, nos estamos refiriendo a las habituales "Horas extraordinarias".

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

¿Sabías que...?

El artículo 36 del Convenio Colectivo de Ámbito Estatal de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos regula las horas extraordinarias en los siguientes términos:

- ✓ Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, ajustándose en esta materia a los siguientes criterios:
 - ➔ Horas extraordinarias habituales: supresión.
 - ➔ Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de pérdida de materias primas: realización.
 - ➔ Horas extraordinarias necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.
- ✓ La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias. Sólo se considerarán como extraordinarias las horas que excedan de la jornada semanal ordinaria cuando ésta se haya pactado con los representantes de los trabajadores conforme al artículo 23.
- ✓ Por lo que se refiere a los recargos para las horas extraordinarias, así como a la limitación del número de ellas, habrá de estarse en todo caso, además de lo pactado en los dos apartados anteriores, a lo previsto en la legislación general vigente en cada momento.
- ✓ Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos, en el setenta y cinco por ciento. Previo acuerdo entre empresa y trabajador, la compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada, que se disfrutará dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas extraordinarias o, como máximo, en la primera semana del mes de enero siguiente.

Los trabajadores y las trabajadoras a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias respetando los límites legalmente previstos en proporción a la jornada pactada. En los contratos indefinidos a tiempo parcial podrá pactarse por escrito la realización de **horas complementarias**, que no podrán exceder del 15% de las horas ordinarias de trabajo, ampliable por convenio colectivo de ámbito sectorial o inferior, hasta un 60%. En cualquier caso la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá alcanzar la jornada completa. La empresa comunicará el día y hora de realización de las mismas con un preaviso de 7 días y el trabajador está facultado para dejar el pacto de horas complementarias sin efecto, una vez cumplido un año desde su celebración, entendiéndose prorrogado, en caso contrario, por un nuevo período anual.

Busca en alguno de los Convenios colectivos de tu sector profesional el número máximo de horas extraordinarias que pueden hacerse al año y su retribución.

6.3.- Descansos.

Esta materia se rige por lo dispuesto en el Convenio colectivo aplicable que en todo caso respetará los descansos mínimos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (arts. 34, 37 y 38) que pasamos a examinar:

- ✓ **Descanso durante la jornada:** este lapso de tiempo llamado popularmente "*pausa por bocadillo*" tiene lugar durante el desarrollo de la jornada diaria y no se considerará tiempo de trabajo efectivo, excepto que así lo establezca el convenio colectivo o el contrato.
 - Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo. En el caso de los trabajadores menores de 18 años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.
 - El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.
- El Convenio Colectivo de Ámbito Estatal de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos no alude a este descanso durante la jornada, por lo que habrá que regirse por lo que dicen al respecto los convenios colectivos de empresa.
- ✓ **Descanso entre jornadas diarias:** entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente han de transcurrir como mínimo 12 horas, incluso cuando se realicen horas extraordinarias.
- ✓ **Descanso semanal:** este será como mínimo de un día y medio continuo, acumulable por periodos de hasta catorce días. Cuando las necesidades de trabajo o las características del Centro no permitan disfrutar en sábado o domingo **del descanso semanal** de día y medio continuo, éste se disfrutará en otros días de la semana. Todos los trabajadores disfrutarán de un fin de semana de descanso continuado al mes.
- ✓ **Vacaciones:** todo trabajador tendrá derecho por cada año completo de servicios a 30 días naturales, preferentemente en verano, con el fin de planificarlas el empresario, atendiendo a las necesidades del centro, podrá establecer turnos. El personal que cese durante el transcurso del año, sin haberlas disfrutado, tendrá derecho a la parte proporcional según el tiempo trabajado. Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural, transcurrido el cual caducarán y se perderá el derecho al disfrute.

Cuando las vacaciones coincidan con la baja por maternidad, incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural éstas se disfrutarán a continuación del alta médica, salvo que las partes acuerden otra fecha de disfrute, en este caso se podrán disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

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

- ✓ **Descansos adicionales:** son establecidos por los Convenios colectivos y suponen una mejora de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

¿Y tú te quejas de tus condiciones laborales? Examina el vídeo que te mostramos sobre trabajo infantil y compara.

Explotación infantil

¿Tendrá derecho Blanca a realizar una pausa con carácter retribuido durante la jornada?

Sí, porque trabaja cada día más de 6 horas.

Ningún día tendrá derecho a realizar una pausa con carácter retribuido, pues no supera las 6 horas de trabajo continuado, salvo que el convenio colectivo o su contrato le reconozcan este derecho.

Para que tenga derecho a 15 minutos como mínimo de descanso retribuido durante la jornada, es preciso que el número de horas de trabajo continuadas exceda de 6 o que se halle reconocido por convenio colectivo o contrato de trabajo. En este caso, al no estar contemplado en el convenio o contrato, si realiza el descanso tendrá posteriormente que recuperar dicho tiempo, ya que si no le será descontado del salario.

6.4.- Permisos.

Caso práctico

Con motivo de la operación de su padre, Blanca solicita con antelación un permiso para asistir al hospital, según le dice Carlos le corresponden dos días retribuidos, no obstante, ha olvidado decirle que la operación tiene lugar en una provincia diferente, ¿le corresponderán el mismo número de días?

El gestor de personal le indica que a su vuelta debe presentar un justificante médico pues de no hacerlo podrán descontarle los días faltados, e incluso podría ser sancionada al no considerarse justificada su ausencia.

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

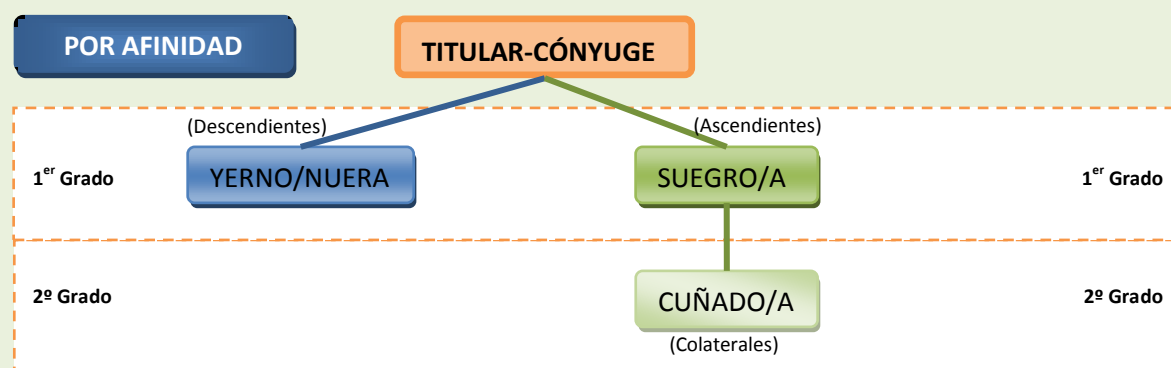
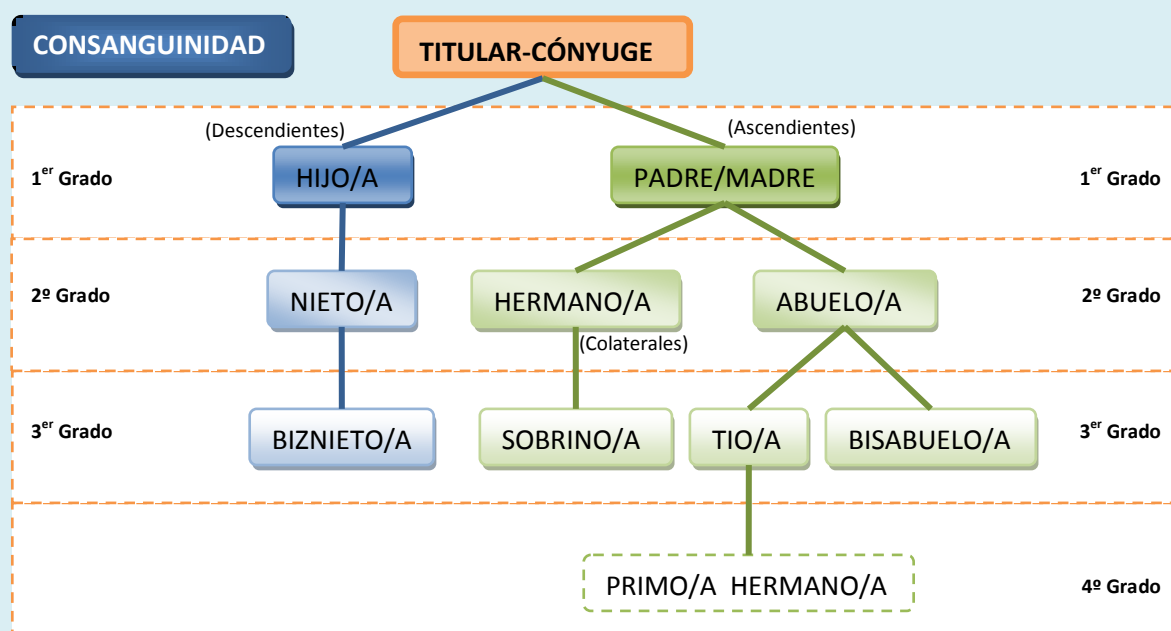
| Causas por las que se puede solicitar un permiso y sus condiciones. | |
|--|--|
| Matrimonio | 15 días naturales por matrimonio o inicio de la vida en común cuando se trate de parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro Oficial de la Comunidad Autónoma donde estén empadronados. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de quince días. |
| Nacimiento de un hijo o fallecimiento, accidente/enfermedades grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad | El E.T prevé 2 días, no obstante cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días, mejorable por Convenio colectivo. |

| | |
|---|---|
| Traslado del domicilio habitual | 1 día. Deberá preavisarlo con 15 días de antelación. |
| Deber inexcusable, de carácter público y personal | El tiempo indispensable para el cumplimiento. Si se percibe una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho el trabajador o trabajadora. Cuando el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de asistir a trabajar en más del 20 por 100 de las horas laborales, en un período de tres meses, el Centro podrá pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa. |
| Funciones sindicales o de representación del personal | El tiempo necesario. |
| Exámenes prenatales y preparación al parto | Tiempo indispensable, previo aviso y justificación. |
| Lactancia de un hijo menor de nueve meses | Una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. A voluntad del trabajador o de la trabajadora, podrá sustituirse este derecho por reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso por lactancia corresponderán al trabajador o a la trabajadora, dentro de su jornada habitual. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquélla, es decir solo es posible la acumulación si lo establece el convenio colectivo o si la pacta con la empresa. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. |
| Nacimiento de hijos prematuros o que por otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto | La madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. |
| Formación profesional | Los trabajadores y las trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador o la trabajadora y la empresa. La formación recibida por el trabajador o la trabajadora a lo largo de su carrera profesional, se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social. |
| Otros permisos previstos en el Convenio Colectivo de Ámbito Estatal de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos. | ✓ En los derechos y deberes de los trabajadores con responsabilidades familiares, las partes de la relación laboral deberán tener en cuenta las normas que al respecto establezca la Ley de |

conciliación de la vida familiar y laboral vigente en cada momento.

- ✓ Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año. Alternativamente, dicho permiso será fraccionable en dos periodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

Si quieres conocer los grados de consanguinidad y afinidad observa el siguiente esquema:



ART. 918 CÓDIGO CIVIL

| De primer grado: | De segundo grado: |
|--|---|
| Línea recta ascendente por sanguinidad: padre, madre | Línea recta ascendente: abuelo, abuela |
| Línea recta ascendente por afinidad: suegro, suegra | Línea recta descendente: nieto, nieta |
| Línea recta descendente por sanguinidad: hijo, hija | Línea colateral por sanguinidad: hermano, hermana |
| Línea recta descendente por afinidad: yerno, nuera | Línea colateral por afinidad: cuñado, cuñada |

¿Realmente le corresponden a Blanca 2 días por la operación de su padre?

6.5.- Suspensión del contrato de trabajo.

Caso práctico

Tras la operación de su padre, Blanca necesita más tiempo para poder acompañarle en el hospital, y se plantea solicitar una licencia sin sueldo de 15 días o bien una excedencia para cuidado de familiares, sin embargo desconoce si al ser un trabajador temporal tiene estos derechos.

Tras consultarlo con Carlos éste le confirma que puede disfrutar de los 15 días sin sueldo, y posteriormente si lo necesita solicitar una excedencia por el tiempo que necesite hasta un máximo de 2 años, teniendo su puesto reservado todo el tiempo, pero le advierte que el tiempo de la suspensión se computa, por lo que su contrato de trabajo que dura un año no se prolongará más tiempo. Teniendo esto último en cuenta Blanca decide que no solicitará la excedencia.

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

Las causas legales se hallan recogidas en el ET, pudiendo los Convenios colectivos ampliar los supuestos y mejorar las condiciones. Examinaremos las que recoge el art. 45 y siguientes del ET por separado:

✓ **Suspensiones con reserva de puesto de trabajo.**

1. Excedencia forzosa para el ejercicio de un cargo público o cargo electivo sindical.
2. La asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento profesional.
3. Maternidad, adopción o acogimiento de menores de 6 o 18 años si son discapacitados o cuando por sus circunstancias personales tengan dificultades de inserción social y familiar: 16 semanas ampliable en caso de parto o adopción múltiple en 2 semanas por hijo adicional.
4. Paternidad de hijos biológicos o adoptados: 13 días ininterrumpidos ampliable a 20 días si se produce en una familia numerosa o en la familia hay una persona con discapacidad. Estos periodos se ampliarán en dos días más por cada hijo a partir del segundo o cuando se trate de un hijo discapacitado.
5. La excedencia para el cuidado de hijos: 3 años a contar desde el nacimiento o adopción.
6. Excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el 2º de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Su duración no será superior a 2 años y podrá disfrutarse de forma fraccionada.
7. Fuerza mayor y causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: el tiempo necesario.
8. La privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
9. La incapacidad temporal del trabajador por enfermedad o accidente suspenden también la relación laboral.
10. La existencia de riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o durante la lactancia natural, en este último caso se suspende el contrato hasta que el menor lactante cumpla 9 meses.
11. Las mujeres víctimas de violencia de género podrán suspender su relación laboral por un periodo no superior a 6 meses, que podrá ser prorrogado por periodos de 3 meses hasta un máximo de 18 meses.
12. La huelga lícita y el cierre patronal (art.45.1.I ET), es una causa de suspensión de naturaleza colectiva.
13. Suspensión disciplinaria de empleo y sueldo por la comisión de faltas laborales.

✓ **Suspensiones sin reserva de puesto de trabajo.**

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a un año, y su duración no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. El trabajador que disfrute dicha excedencia voluntaria sólo conservará el derecho preferente al reingreso en una vacante en su categoría laboral y el tiempo no se le computa a efectos de antigüedad.

2. Por mutuo acuerdo de ambas partes, en estos casos se estará a lo pactado en lo que se refiere al derecho del trabajador a su reincorporación y reserva del puesto.

Indica la duración de una excedencia solicitada para el cuidado de un hijo de 12 meses:

- 3 años a contar desde su concesión.
- 2 años a contar desde su concesión.**
- 16 semanas a contar desde su concesión.
- Un año a contar desde su concesión.

La excedencia para el cuidado de hijos no será por tiempo superior a tres años a contar desde el nacimiento o adopción. Así pues en este caso como se trata de un hijo de 12 meses la madre podrá permanecer en esta situación hasta que el menor cumpla los 3 años de edad.

7.- La modificación del contrato de trabajo.

Caso práctico

Después de varias semanas trabajando, Carlos comenta a Blanca que uno de los compañeros que prestaba servicios con un turno diferente, se ha marchado de la empresa y que por este motivo, mientras seleccionan a otra persona, él pasará a ocupar su puesto, de modo que ahora terminará su turno a las 20 h.

A Blanca este horario le viene fatal pues es incompatible con sus clases de alemán. La cuestión es ¿puede negarse a ese cambio de horario?



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

1. Un cambio de las normas que la regulan, ya sean legales o pactadas (Convenios Colectivos).
2. Un acuerdo entre las partes, ya sea colectivo (con los representantes del personal) o individual (con el trabajador).
3. La voluntad del empresario, quien puede modificar unilateralmente determinadas condiciones de trabajo.
4. La subrogación empresarial, que tiene lugar cuando cambia el titular de la empresa ya sea por muerte del empresario o por venta de la empresa.

¿Puede el empresario ejerciendo su poder de dirección modificar libremente las condiciones de trabajo pactadas en el contrato?

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

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

1. Movilidad funcional.
2. Movilidad geográfica.
3. Otras modificaciones sustanciales.

7.1.- La movilidad funcional.

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

Cabe distinguir tres supuestos:

1. **Movilidad dentro del grupo profesional o entre categorías equivalentes:** podrá ser ordenada libremente por el empresario sin límite de tiempo, siempre que respete la titulación profesional exigida para el desempeño del puesto de trabajo. El trabajador tendrá derecho al salario correspondiente al nuevo puesto salvo que sea de inferior cuantía, en cuyo caso mantendrá la retribución del puesto anterior.
2. **Movilidad fuera del grupo profesional o entre categorías no equivalentes:** en tal caso las funciones encomendadas pueden ser superiores o inferiores a la categoría del trabajador pactada en su contrato.

- ✓ **Movilidad ascendente:** tiene lugar cuando se ordena la realización de funciones de categoría superior. Este cambio puede ser exigido por el empresario, pero sólo por el tiempo imprescindible y siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen. Cuando ésta situación se prolonguen durante los periodos que fija el ET (más de 6 meses durante un año, o más de 8 meses durante dos años) o los convenios colectivos, el trabajador tendrá derecho a solicitar que la vacante sea cubierta definitivamente por quien pueda tener derecho a ella según las reglas de ascenso aplicables en la empresa (incluido el propio trabajador solicitante).
- ✓ **Movilidad descendente:** también cabe la posibilidad de que el empresario ordene la realización de funciones inferiores en casos excepcionales por necesidades urgentes e imprevisibles de la actividad, pero sólo por el tiempo imprescindible y sin que este cambio pueda entrañar disminución alguna del salario que percibe el trabajador correspondiente a su puesto originario.

7.2.- La movilidad geográfica.

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

Si la empresa tuviera otro centro de trabajo en una localidad a 35 Km del centro en el que actualmente trabaja Blanca y le ordenaran que se fuera a prestar sus servicios allí ¿estaríamos ante una movilidad geográfica?

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

| Modalidades de movilidad geográfica y trabajadores afectados | | |
|--|---|--|
| Modalidad | Duración | Trabajadores afectados |
| Traslados | Superior a 12 meses en un periodo de tres años. | Individual , cuando no alcanza el número legalmente previsto para ser considerado colectivo. |
| Desplazamientos | No excede 12 meses en un periodo de tres años. | Colectivo , si afecta a un determinado número de trabajadores que la propia ley establece (artículo 40 ET). |

El procedimiento a seguir es diferente según el caso:

1. En los casos de **traslado**, la empresa deberá seguir los trámites siguientes:
 - ✓ Deberá comunicar la decisión al trabajador/es afectado/s y representantes legales como mínimo treinta días antes de la fecha prevista para el traslado.
 - ✓ Si el traslado fuese colectivo, se inicia una "fase de consultas" con los representantes del personal a fin de llegar a un acuerdo, y se solicita el informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores, éstos podrán atribuir su representación a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente. Se alcance o no un acuerdo con estos representantes, el empresario adoptará la medida que crea conveniente.
2. Cuando se trate de un **desplazamiento**, si éste es superior a tres meses, la empresa deberá comunicarlo con 5 días de preaviso, y el trabajador gozará de un permiso remunerado de 4 días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, siendo a cargo de la empresa los gastos del mismo.

¿Está obligado el trabajador a obedecer la orden empresarial?

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

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

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

A un trabajador le comunican que deberá prestar sus servicios temporalmente durante más de un año en otra provincia de España donde han abierto un nuevo centro de trabajo. ¿Está obligado a cumplir la orden?:

- Sí, salvo que decida extinguir su contrato con derecho a indemnización.**
- Sí, ya que es una orden justificada y ejecutiva.
- Sí, pero sólo cuando un juez declare por sentencia que es un cambio justificado.
- No, si no está conforme con el cambio propuesto.

La medida es ejecutiva (obligatoria), por lo que agotado el plazo de 30 días deberá cumplirla, salvo que opte por rechazar el traslado y extinguir su contrato con derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con un límite de doce mensualidades de sueldo.

7.3.- Otras modificaciones sustanciales.

De acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se consideran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a: jornada de trabajo, horarios y distribución del tiempo de trabajo, turnos de trabajo, remuneración y funciones profesionales en los casos no contemplados en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores antes examinados. La dirección de la empresa podrá acordar este tipo de modificaciones sustanciales cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

- ✓ La decisión de **modificación sustancial de carácter individual** deberá ser notificada por la empresa al trabajador o a la trabajadora a quien afecta y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.
- ✓ Cuando se trate de **modificaciones colectivas** (se consideran tales las que alcancen los mismos límites numéricos previstos para los traslados), se seguirán los procedimientos específicos que establezcan los convenios colectivos y, a falta de previsión, será necesario que con carácter previo se abra un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores y de las trabajadoras de duración no superior a quince días. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada a los trabajadores y a las trabajadoras una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación. En el supuesto de que la modificación colectiva afecte a las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos deberá llevarse a cabo conforme a lo establecido en el artículo 82.3. del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador o la trabajadora podrá optar por extinguir su contrato de trabajo en los casos siguientes:

- ✓ En todos los supuestos previstos en el artículo 41, salvo cuando afecte a sus funciones, podrá rescindir el contrato si resultase perjudicado o perjudicada por la modificación sustancial con

derecho a percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, con un máximo de nueve meses.

- ✓ Cuando la modificación suponga un perjuicio a su dignidad, el trabajador o la trabajadora podrá solicitar ante la Jurisdicción social la resolución de su contrato con derecho a una indemnización de 33 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 24 mensualidades.

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

Teniendo en cuenta lo que acabas de estudiar ¿puede la Dirección de la empresa modificarle el horario a Blanca en contra de su voluntad? ¿Es lícito dicho cambio de horario?:

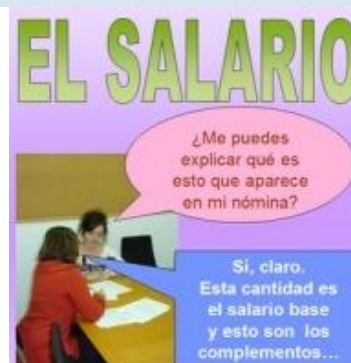
- Sí, ya que no se amplía la jornada que sigue teniendo la misma duración.
- No, es precisa la conformidad de la trabajadora, ya que estamos ante una modificación sustancial del horario.
- Sí, pues existen razones justificativas, debiendo comunicar la decisión a Blanca y a los representantes legales si los hubiere, con un mínimo de treinta días antes de la fecha prevista para el cambio efectivo de horario.**
- Sí, pues no es precisa la conformidad de Blanca ni de sus representantes si hay motivos justificados.

En este caso, se trata de una modificación sustancial porque afecta no solo al horario sino también al turno en que se desempeña la prestación de servicios. Será necesario que existan causas de índole económica, técnica, organizativa o de producción para que sea lícita la medida así como seguir el procedimiento establecido al efecto: comunicar la decisión al trabajador/es afectado/s y representantes legales con un mínimo de treinta días antes de la fecha en que se produzca la modificación.

8.- El salario.

Caso práctico

Cuando recibe en casa su primera nómina, Blanca la examina detenidamente y no entiende muy bien el significado de cada uno de los conceptos abonados y los importes le parecen inferiores a los que marca el Convenio colectivo, por lo que recurre a Carlos quien le aclara que el salario base y los complementos salariales son los que marcan las tablas salariales del Convenio para su categoría profesional, pero que al ser contratada en prácticas y estar en su primer año cobra algo menos aunque hace una jornada completa porque así lo establece la ley para estos contratos. Sin embargo, le llama la atención que el plus transporte sí tiene el mismo importe que el del resto de sus compañeros, pero según Carlos esto es así porque es un plus extrasalarial que se abona para compensarle de los gastos que conlleva el desplazamiento hasta el centro de trabajo desde su domicilio.



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

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

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

| Medidas que garantizan la percepción del salario | |
|--|---|
| Garantías | Contenido |
| Lugar de pago | El pago se hará en el lugar convenido o el que marquen las costumbres locales del sector profesional de que se trate. La práctica habitual es que éste sea abonado en el centro de trabajo dentro de la jornada laboral o mediante transferencia bancaria . |
| Tiempo de pago | Se abonará en la fecha convenida y a falta de pacto en la que marquen las costumbres, sin que en ningún caso el periodo de pago pueda exceder de un mes . Se reconoce al trabajador el derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. El retraso en el pago es sancionable con el pago de un interés del 10% de lo adeudado de carácter anual, y de ser continuado se faculta al trabajador para solicitar judicialmente la extinción del contrato con derecho a indemnización. La acción para reclamar ante la Jurisdicción social el abono de los salarios adeudados prescribe al año a contar desde el día en que debió abonarse. |
| Forma de pago | Con el fin de asegurar un medio de prueba del cumplimiento de la obligación retributiva y facilitar al trabajador una información completa sobre las diferentes partidas que integran su remuneración la ley exige que el empresario entregue un recibo individual denominado nómina que se ajustará al modelo oficial aprobado por O.M. 27.12.1994, u otro modelo autorizado (art.29.1 ET). El trabajador firmará un duplicado y dicha firma da fe de la percepción de la cantidad reflejada, pero no presupone conformidad con la misma. En los casos de transferencia bancaria, se entiende sustituida la firma por el comprobante expedido por la entidad. |
| Cuantía mínima | Anualmente el Estado fija el salario mínimo interprofesional (SMI) para todos los trabajadores independientemente de la edad, sector y categorías profesional, el cual constituye la retribución mínima por debajo de la cual resulta |

| | |
|-------------------------|---|
| | nulo cualquier pacto que establezca un salario inferior. Está referido al salario base correspondiente a la jornada completa de trabajo, de modo que si fuera inferior se percibirá a prorrata. |
| Inembargabilidad | La parte del salario neto equivalente al SMI es inembargable en su totalidad, salvo cuando el embargo se efectúe para el pago de pensiones alimenticias al cónyuge, e hijos en los casos de divorcio, separación, nulidad o alimentos. La parte del salario que exceda del SMI será embargable según la escala que recoge la Ley de Enjuiciamiento Civil que oscila entre un 30% y un 90% según el importe total. |

¿Sabías que...?

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

¿Sabes cuál es el SMI de este año? Búscalo.

8.1.- Estructura y composición del salario.

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

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

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

$S_b \geq SMP \geq SMI$

- ✓ **Complementos o pluses salariales:** son aquellas cantidades que se suman al salario base por la concurrencia de una causa específica. Los complementos salariales que como mínimo te deberán ser abonados aparecen establecidos en el convenio colectivo que te sea de aplicación. No obstante el empresario puede pactar en tu contrato más complementos de los que recoja tu convenio, se trataría en esta caso de una mejora realizada voluntariamente Existen muchos tipos de complementos, si bien se pueden clasificar en tres categorías:
 1. **Complementos personales:** se fijan en función de condiciones personales o profesionales del trabajador, se consideran tales: la antigüedad, el plus de títulos, idiomas, conocimientos especiales y similares.
 2. **Complementos relacionados con el puesto de trabajo,** son pluses funcionales no consolidables que percibe el trabajador por razón de las características del puesto asignado. Se incluyen aquí, entre otros: plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad, el plus de turno o turnicidad (cuando se acepta la rotación en los diferentes turnos de trabajo), el plus de nocturnidad(jornada nocturna).
 3. **Complementos relativos a la cantidad y calidad de trabajo realizado,** se incluyen aquí, entre otros: primas e incentivos (calculados sobre el rendimiento del trabajador), las horas extraordinarias, el plus de asistencia y puntualidad, las comisiones (participación en los

beneficios derivados de una operación en la que ha mediado con el cliente). No son consolidables.

4. **Complementos referidos a los resultados de la empresa**, dentro de esta modalidad cabe incluir la participación en beneficios.
- ✓ **Las pagas extraordinarias** serán como mínimo dos al año, una se abonará en Navidad y la otra en el mes que se pacte por convenio colectivo, siendo posible pactar su prorrateo a lo largo del año. Su cuantía la fija el convenio colectivo sin que pueda ser inferior al salario base.

Busca en el Convenio colectivo aplicable en tu sector cómo se estructura el salario y qué complementos establece. En cuanto a las pagas extraordinarias ¿cuántas se reconocen cada año? ¿Qué importe tendrá cada una? ¿En qué fecha se abonarán?

La cuantía de tu salario será como mínimo:



La que libremente pacten las partes de mutuo acuerdo pudiendo ser incluso inferior al SMI



La que establezca el convenio colectivo para tu categoría profesional, incluyendo salario base más complementos.

El salario pactado en tu contrato de trabajo siempre debe ser superior o igual a lo establecido para tu categoría profesional en el convenio colectivo que te sea de aplicación (SMP). En ningún caso, el salario dispuesto en tu contrato y el establecido en convenio colectivo podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional (SMI).

8.2.- La Nómina.

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

- ✓ Permite acreditar que el empresario ha cumplido con su obligación de pagar el salario.
- ✓ Ayuda al trabajador a entender los diferentes conceptos que se pagan con el salario, y para corregir errores, por eso es importante que el trabajador conserve todas sus nóminas.
- ✓ Es un documento fundamental para futuras reclamaciones de cantidades ante los Juzgados de lo Social y para comprobación de indemnizaciones en caso de despido.
- ✓ Puede utilizarse como prueba de que existe una relación laboral, aunque no se tenga contrato por escrito.
- ✓ Permite comprobar que el trabajador ha cotizado, y la cantidad por la que cotiza, y por tanto una prueba para futuras reclamaciones en materia de pensiones de jubilación, etc., y en materia de IRPF.
- ✓ Permite acreditar que el empresario ha procedido al abono de la retribución correspondiente.
- ✓ Permite comprobar que el salario mínimo establecido por el convenio para cada categoría profesional, es el que realmente se paga a los trabajadores.

El modelo oficial de nómina se regula en la Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994, que permite sustituir este modelo oficial por otro acordado entre los representantes de los trabajadores y la empresa, o fijado en convenio colectivo, siempre que refleje de forma clara y separada las diferentes percepciones del trabajador, y las deducciones legales.

1238

Viernes 13 enero 1995

BOE núm. 11

ANEXO
RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

| | | | |
|---|--|--|--|
| Empresario: Domicilio: C.I.F.: Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social: | | Trabajador: N.I.F.: Número de afiliación a la Seguridad Social: Categoría o grupo profesional: Grupo de cotización: | |
| Período de liquidación: del ... de ... de 199... al ... de ... de 199... Total días: ... | | | |
| I. DEVENGOS | | TOTALES | |
| 1. Percepciones salariales Salario base Complementos salariales Horas extraordinarias Gratificaciones extraordinarias Salario en especie | | | |
| 2. Percepciones no salariales Indemnizaciones o sueldos Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos Otras percepciones no salariales | | | |
| A. TOTAL DEVENGADO | | | |
| II. DEDUCCIONES | | | |
| 1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta | | | |
| Cotizaciones comunes % Desempleo Formación Profesional Horas extraordinarias Fuera mayor o estructurales No estructurales 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 | | | |
| LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) | | | |
| Firma y sello de la Empresa | | RECIBI de 199... | |

ENCABEZAMIENTO (apunta a los datos de la empresa y trabajador)

DEVENGOS (apunta a la sección I)

BRUTO (apunta al total devengado)

DEDUCCIONES (apunta a la sección II)

LIQUIDO A PERCIBIR (apunta al líquido total a percibir)

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL I.R.P.F.

| | |
|---|--|
| 1. Base de cotización por contingencias comunes | |
| Remuneración mensual | |
| Plus por horas extraordinarias | |
| TOTAL | |
| 2. Base de cotización por contingencias profesionales (A.T. y E.P.) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial) | |
| 3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias | |
| 4. Base sujeta a retención del I.R.P.F. | |

8.3.- Cálculo de la Nómina.

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

Los apartados que lo componen son los siguientes:

- ✓ **Encabezamiento:** donde aparecen los datos de la empresa (nombre o razón social, domicilio y código de cuenta de cotización), del trabajador (nombre y apellidos, NIF, categoría profesional, grupo de cotización) y periodo de liquidación.
- ✓ **Devengos:** cantidades que recibe el trabajador por diferentes conceptos que pueden ser salariales (salario base y complementos salariales) y extrasalariales. Las percepciones extrasalariales más frecuentes en este sector son las siguientes:
 - ➔ El plus para la adquisición de prendas de trabajo.
 - ➔ El plus de transporte que cubre el gasto que supone el desplazamiento habitual hasta el centro de trabajo.
 - ➔ El plus distancia que se abona cuando el centro de trabajo se halla a cierta distancia del casco urbano de su localidad, sí la empresa no facilita medio de transporte.
 - ➔ Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social por incapacidad laboral.
 - ➔ Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
 - ➔ Las asignaciones asistenciales: comedores, vales de comida, cursos de formación, servicio gratuito o rebajado de educación infantil, primaria, E.S.O, bachillerato y formación profesional por centros educativos autorizados, a los hijos de sus empleados y los servicios sociales y culturales, entre otros.

Las percepciones extrasalariales son cantidades abonadas para compensar los gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir situaciones de necesidad o inactividad (art.26.2 ET).

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

La diferencia entre los devengos y las deducciones da como resultado el salario neto, entendiendo por tal la cantidad efectivamente percibida por el trabajador.

Debes analizar este caso práctico con el fin de conocer el procedimiento a seguir para la confección de la nomina:

CASO PRÁCTICO:

CÁLCULO DE NÓMINA

Nómina de un trabajador a jornada completa que realiza horas extraordinarias.

Un trabajador, ha sido contratado el 12 de Septiembre de 2011, mediante un contrato de obra o servicio, a jornada completa, siendo encuadrado en el grupo de cotización 2º.

Su retribución es la que fija el Convenio del sector para su categoría profesional:

- ✓ Salario base: 925,55 €.
- ✓ Dos pagas extraordinarias de cuantía igual al salario base (julo y diciembre).

Junto a estas cantidades en el contrato se pactó el pago de:

- ✓ Complemento personal: 360,00 €.
- ✓ Plus transporte: 55,00 €.

En el mes de octubre ha realizado 3 horas extraordinarias, por lo que le abonan 35,34 €, según lo pactado en el convenio aplicable.

En el presente mes la empresa le anticipó a cuenta de la mensualidad corriente la cantidad de 350,00 €.

Con estos datos procedemos a confeccionar la nómina del mes de octubre.

1ª Aportación del trabajador a la Seguridad Social: cada mes el trabajador debe abonar la llamada "cuota obrera" que le será descontada de la nómina mensual. La cuota obrera es la suma de las cotizaciones a contingencias comunes (accidente y enfermedad común y jubilación), a desempleo y formación profesional.

Estas cotizaciones se obtienen aplicando los porcentajes que marca la ley para cada caso (tipos de cotización) a una cantidad llamada base de cotización. Cabe distinguir dos bases de cotización: la base de contingencias comunes y la de contingencias profesionales que se calculan siguiendo los pasos que se indican a continuación.

✓ **Base de cotización por contingencias comunes.**

Conceptos computables:

- Salario base: 925,55 €
- Complemento personal: 360,00 €

$$\rightarrow \text{Prorrata pagas extras } 925,55 \times 2 / 12 = \frac{154,26 \text{ €}}{1.439,81 \text{ €}}$$

El plus transporte de 55,00 € al ser extrasalarial e inferior al límite legalmente previsto (20% IPREM cifrado en 2011 en 532,51 € x 20% = 106,50 €) no cotiza, pero de ser superior cotizaría sólo el exceso.

Esta cantidad debe estar comprendida entre la base máxima (3.230,10 €) y mínima (867,00 €) del grupo de cotización 2º vigentes en el 2011, de no estarlo cotizaría por la máxima o mínima según que la resultante fuese superior o inferior.

✓ **Base de cotización por contingencias profesionales, desempleo, Formación profesional y FOGASA.**

Conceptos computables:

| | |
|--|----------------|
| → • Salario base: | 925,55 € |
| → • Complemento personal: | 360,00 € |
| → • Prorrata pagas extras $925,55 \times 2 / 12 =$ | 154,26 € |
| → • Horas extraordinarias: | <u>35,34 €</u> |
| | 1.475,15 € |

Esta cantidad debe estar comprendida entre los topes máximos (3.230,10 €) y mínimos (748,20 €) absolutos para el 2011, de no estarlo cotizaría por el máximo o mínimo según que la resultante fuese superior o inferior

✓ **Base de cotización adicional por las horas extraordinarias.**

Base de cotización por horas extraordinarias = 35,34 €.

2º Retención por IRPF de la retribución dineraria

Existe la obligación de retener aplicando el tipo de retención que corresponda, en este caso será el mínimo de un 2% al tratarse de un contrato temporal de duración inferior a un año.

Base mensual sujeta a retención por el IRPF, incluye todos los rendimientos del trabajo sujetos a retención correspondientes al mes de que se trate, por lo tanto al ser octubre no se suman las pagas extraordinarias:

$$925,55 + 360 + 35,34 + 55 = 1.375,89 \text{ €} \times 2\% = 27,52 \text{ €}.$$

MODELO OFICIAL DE NÓMINA

| EMPRESA | | TRABAJADOR | |
|---------------------------------------|--------|----------------|--|
| Periodo de liquidación: Octubre | | Total días: 30 | |
| DEVENGOS | | TOTALES | |
| I. Percepciones salariales | | | |
| Salario base | 925,55 | | |
| Complementos salariales | | | |
| Plus personal | 360,00 | | |
| Horas extraordinarias | 35,34 | | |
| Gratificaciones extraordinarias | | | |
| Salario en especie | | | |
| II. Percepciones no salariales | | | |
| Indemnizaciones o suplidos | | | |
| Plus transporte | 55,00 | | |

| | | |
|--|---|-----------------|
| Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos Otras percepciones no salariales | A. TOTAL DEVENGADO1.375,89 € | |
| DEDUCCIONES | | |
| Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta | | |
| - Contingencias Comunes | 4,70 % | 67,67 |
| - Desempleo | 1,60 % | 23,60 |
| - Formación Profesional | 0,10 % | 1,48 |
| - Horas Extraordinarias | | |
| - Fuerza Mayor o estructurales | 2,00 % | |
| - No estructurales..... | 4,70 % | 1,66 |
| 1. Total aportaciones..... | | 94,41 |
| 2. Impuestos sobre la renta de las personas físicas. 2,00 % | | 27,52 |
| 3. Anticipos..... | | 350,00 |
| 4. Valor de los productos recibidos en especie | | |
| 5. Otras deducciones..... | | |
| B. TOTAL A DEDUCIR (1 + 2 + 3 + 4 + 5) | | 471,93 € |
| LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)..... | | 885,96 € |

| | | | |
|--|---|---|--|
| DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL I.R.P.F. | | | |
| 1. Bases de cotización por contingencias comunes | 2. Bases de cotización por contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial..... | 3. Base de cotización adicional por horas extras..... | 4. Base sujeta a retención del I.R.P.F. |
| Remuneración mensual..... 1.285,55 | 1.475,15 | 35,34 | 1.375,89 |
| Prorrata de pagas extraordinarias 154,26 | | | |
| Base incapacidad temporal | | | |
| TOTAL | 1.439,81 | | |

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Orden TIN/41/2011, de 18 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, para el año 2011. (BOE 20 de enero 2011)

| BASES MÁXIMAS Y MÍNIMAS DE COTIZACIÓN | | Jornada | | |
|---------------------------------------|---|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| | | completa | | parcial |
| Trabajadores | | Bases mínimas € / mes | Bases máximas € / mes | Bases mínimas € / hora |
| 1º | Ingenieros, licenciados y altos directivos. | 1.045,20 | 3.230,10 | 6,30 |
| 2º | Ing. técnicos, peritos y ayudantes titulados. | 867,00 | 3.230,10 | 5,22 |
| 3º | Jefes administrativos y de taller. | 754,20 | 3.230,10 | 4,54 |
| 4º | Ayudantes no titulados. | 748,20 | 3.230,10 | 4,51 |

| 5º | Oficiales administrativos. | 748,20 | 3.230,10 | 4,51 |
|---|--|-------------------------|-------------------------|--------------------------|
| 6º | Subalternos. | 748,20 | 3.230,10 | 4,51 |
| 7º | Auxiliares administrativos. | 748,20 | 3.230,10 | 4,51 |
| Grupos de cotización (retribución diaria) | | Bases mínimas €/ día | Bases máximas €/ día | Bases mínimas €/ hora |
| 8º | Oficiales de primera y segunda. | 24,94 | 107,67 | 4,51 |
| 9º | Oficiales de tercera y especialistas. | 24,94 | 107,67 | 4,51 |
| 10º | Peones. | 24,94 | 107,67 | 4,51 |
| 11º | Trabajadores menores de 18 años cualquiera que sea su categoría profesional. | 24,94 | 107,67 | 4,51 |
| TOPES DE COTIZACIÓN | | | | |
| Tope máximo | | 3.230,10 € / mes | | |
| Tope mínimo | | 748,20 € / mes | | |

| CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN | | |
|-----------------------------|---|------------|
| Contingencias | Empresa | Trabajador |
| Contingencias comunes | 30,34 € | 6,05 € |
| Contingencias profesionales | 4,17 € | |
| FOGASA | 2,31 € | |
| Formación Profesional | 1,11 € | 0,15 € |
| Desempleo | La base de cotización será la base mínima correspondiente a las contingencias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a la que será de aplicación el tipo y la distribución que corresponda por esta contingencia. | |


| SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL | | INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM) |
|---------------------------------|------------|---|
| Anual (14 pagas) | 8.979,60 € | 6.390,13 € (12 meses) / 7.455,14 (14 meses). |
| Mensual | 641,40 € | 532,51 € (20% = 106,50 €) |
| Diario | 21,38 € | 17,75 € (20% = 3,55 €) |
| INTERÉS LEGAL DEL DINERO | | 4,00% |


En estos enlaces podrás profundizar en los conceptos tratados y calcular automáticamente tu salario neto.

http://www.mtin.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_13_1.htm


<http://www.calcularsueldoneto.com/>

Los gastos de locomoción son abonados al trabajador:

 Para compensar los gastos de transporte soportados cuando desarrolla su trabajo en una localidad diferente a la de su centro de trabajo.

 Cuando el centro de trabajo se halla a cierta distancia del casco urbano de su localidad de residencia.

 Para compensar el gasto que supone el desplazamiento habitual hasta el centro de trabajo.

 Cuando la empresa no facilita medios de transporte colectivo para desplazarse al centro de trabajo.

Los gastos de locomoción se abonan cuando el trabajador debe desplazarse a un centro de trabajo diferente al suyo habitual. Si utiliza un medio de transporte público se le abonará el importe del billete, pero si utiliza un vehículo privado se le abonará el kilometraje, abonando una cantidad fija por kilómetro recorrido.

9.- Infracciones y sanciones en el sector.

Caso práctico

Desde hace meses uno de sus compañeros se retrasa continuamente, lo que ha provocado el malestar de la Dirección y de los propios compañeros que andan sobrecargados por este motivo, incluida Blanca que ha tenido que hacer horas extras por este motivo. Aunque ha sido amonestada verbalmente hace un par de meses, la actitud de esta trabajador no ha cambiado por lo que la empresa al comprobar mediante el parte de firmas que hay más de 9 retrasos en el último mes decide abrir expediente disciplinario por falta grave y aplicar la sanción prevista en el Convenio colectivo aplicable, después de escuchar sus alegaciones.

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

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

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

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

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

A continuación encontrarás las faltas tipificadas para el personal afectado por el XVI Convenio Colectivo de Ámbito Estatal de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.

Artículo 27.- Faltas y sanciones.

1. Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

A. Se considerarán faltas leves:

- ✓ Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- ✓ La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- ✓ Falta de aseo y limpieza personal.
- ✓ Falta de atención y diligencia con los clientes.
- ✓ Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- ✓ Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- ✓ La embriaguez ocasional.

B. Son faltas graves:

- ✓ Faltar dos días al trabajo sin justificación.
- ✓ La simulación de enfermedad o accidente.
- ✓ Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
- ✓ Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
- ✓ Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

- ✓ La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
 - ✓ El abandono del trabajo sin causa justificada.
 - ✓ La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- C. Son faltas muy graves:**
- ✓ Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo. En todo caso, la empresa no vendrá obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de ausencia al trabajo por causa de detención.
 - ✓ El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
 - ✓ El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
 - ✓ La simulación comprobada de enfermedad
 - ✓ Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
 - ✓ Haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.
 - ✓ La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros-
 - ✓ La embriaguez durante el trabajo.
 - ✓ Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
 - ✓ Los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, considerándose como tales las conductas sexistas legalmente tipificadas como acoso sexual, y las conductas de acoso moral también legalmente tipificadas.
 - ✓ Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
 - ✓ La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
 - ✓ Las demás establecidas en el artículo 54 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
2. Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:
- A. Faltas leves:
- ✓ Amonestación verbal.
 - ✓ Amonestación por escrito.
 - ✓ Suspensión de empleo y sueldo de un día.
- B. Faltas graves:
- ✓ Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
 - ✓ Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.
- C. Faltas muy graves:
- ✓ Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
 - ✓ Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - ✓ Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
 - ✓ Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

- A. Se iniciará con una orden escrita del jefe de la empresa, con la designación del instructor y del secretario. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculpado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los representantes legales de los trabajadores.
 - B. La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.
 - C. La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.
4. Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¿Qué tipo de sanción puede imponer la empresa?

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

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

Son infracciones laborales de los empresarios las acciones u omisiones contrarias a las normas laborales. Tales infracciones serán sancionadas por la Autoridad laboral (Ley de infracciones y sanciones del orden social RDL 5/ 2000, 4 de agosto).

10.- Extinción de la relación laboral.

Caso práctico

Transcurrido el primer año de contrato en prácticas, Carlos comunica a Blanca con un mes de antelación que no podrán renovar el contrato para el próximo curso por motivos puramente económicos, de modo que cuando se cumpla la fecha le abonarán el finiquito correspondiente.

Ante esta noticia Blanca consulta inmediatamente sus apuntes del módulo de Formación y Orientación Laboral, y comprueba que no tendrá derecho a indemnización al estar contratada en prácticas, pero sí que podrá solicitar el "paro" porque se halla en situación legal de desempleo involuntario y tiene cotizados más de 12 meses.

A lo largo de esta unidad de trabajo hemos estudiado que la relación laboral al igual que el ciclo de la vida, nace, siendo necesario una serie de requisitos para que surja la relación laboral; crece, teniendo en cuenta los límites temporales de la modalidad contractual de que se trate; se desarrolla de acuerdo con las condiciones laborales establecidas en el convenio colectivo; y por último muere, es decir, se extingue la relación laboral.

Las causas de extinción pueden ser de muy diversa índole, pero no nos adelantemos, veamos primero el concepto de extinción de la relación laboral y a continuación las causas y las consecuencias que de ellas se derivan.

10.1.- La extinción del contrato y sus causas.

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

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

| Causas de despido y derecho a indemnización y desempleo | | | |
|--|---|--|-----------|
| Sujeto responsable | Causa | Indemnización | Desempleo |
| Por la voluntad conjunta del empresario o empresaria y del trabajador o trabajadora. | Mutuo acuerdo entre las partes. | NO | NO |
| | Causas consignadas válidamente en el contrato, que deberán ser lícitas y posibles. | NO | SI |
| | Expiración del tiempo convenido o realización de obra o servicio objeto del contrato, previa denuncia de cualquiera de las partes. No existe derecho a indemnización en los contratos de interinidad, formación y prácticas. | 8 días de salario por año de servicio ampliable a partir de 2012 en 1 día más hasta llegar a 12 días por año trabajado a partir de 2015. | |
| Por la voluntad del trabajador o de la trabajadora. | Dimisión del trabajador, respetando el preaviso previsto en el convenio colectivo o la costumbre del lugar. | NO | NO |
| | Abandono sin mediar preaviso. | NO | NO |
| Por la voluntad del empresario o de la empresaria. | Despido disciplinario por incumplimiento grave y culpable del trabajador. Si se declara improcedente, el empresario dispone de 5 días para optar entre la readmisión, o la extinción del contrato abonando una indemnización. Si se declara procedente no hay derecho a | 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades. | SI |

| | | | |
|---|--|---|----|
| | indemnización. | | |
| | Despido por causas objetivas siempre da derecho a indemnización, pero su cuantía varía según el caso (art. 52 ET). | Despido procedente : 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades. Despido improcedente : de no justificarse la causa alegada, el empresario o empresaria deberá optar entre la readmisión o pagar una indemnización igual a la del despido disciplinario Improcedente. | SI |
| | Despido colectivo previo Expediente de Regulación de Empleo (ERE). Por fuerza mayor previo Expediente de Regulación de Empleo. | 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades | SI |
| Por incumplimiento grave del empresario o empresaria (art. 50 ET). | Se incluyen aquí entre otras las siguientes causas: las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo realizadas por la empresa que menoscaban la dignidad o formación profesional del trabajador; la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario; y las situaciones de mobbing. En estos casos el trabajador debe solicitar la resolución del contrato ante el órgano jurisdiccional competente. | Si se estima la demanda tendrá derecho a 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades. | SI |
| | Muerte, incapacidad o jubilación del trabajador. | NO | NO |
| Otras causas externas | Muerte, incapacidad o jubilación del empresario, siempre que no se produzca subrogación empresarial (<i>Tiene lugar cuando un empresario es sustituido por otro como titular del negocio, asumiendo plenamente (derechos y deberes) su posición en las relaciones laborales mantenidas con los trabajadores</i>). | Un mes de salario | SI |
| | Extinción de la personalidad jurídica de la empresa societaria, previa la tramitación de un ERE. | 20 días de salario por año de servicio con un máximo de doce mensualidades | SI |

Si quieres conocer más profundamente todo lo relativo al despido, no dudes en visitar el siguiente enlace, donde de manera clara y sencilla se te explica todo lo relacionado con esta extinción

http://www.lexnova.es/pub_In/corporativa/mp3/intereconomiaradio__Capital%20Mediodia_1306_20090615.mp3

10.2.- Consecuencias de la extinción: La liquidación y el finiquito.

En todos los supuestos de extinción la empresa queda obligada a poner a disposición del trabajador el "**finiquito**", pudiendo el trabajador solicitar la presencia de un representante legal en el momento de la firma del mismo, y la documentación necesaria para solicitar la prestación de desempleo si se encuentra en **situación legal de desempleo** (*los que queriendo y pudiendo trabajar ven extinguida su relación laboral por causas ajenas a su voluntad*) y tiene derecho a la misma por haber cotizado el tiempo suficiente.



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

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

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

- ✓ El salario correspondiente a los días del último mes trabajado.
- ✓ Las horas extraordinarias realizadas que no haya cobrado el trabajador.
- ✓ La parte proporcional o prorrateada de las pagas extraordinarias.
- ✓ Las vacaciones no disfrutadas.
- ✓ Las indemnizaciones que en su caso correspondan (en los contratos de obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción al extinguirse darán derecho a una indemnización de 8 días por año trabajado).

Si quieres conocer que es el finiquito, como se calcula y las consecuencias de su firma, visita:

<http://www.finiquito.es/index.html>

<http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho%20Laboral/200612-1117433790945622.html>

Un trabajador cesa en la empresa antes de haber disfrutado de los 15 días de vacaciones que le corresponden por los 6 meses trabajados ese año, en tal caso:

- Tendrá derecho a recibir una compensación económica por los días no disfrutados.
- Pierde el derecho a disfrutar sus vacaciones.
- Antes de que finalice su contrato la empresa esta obligada a concederle los 15 días.
- No tiene derecho a vacaciones porque no ha trabajado un año completo.

11.- Procedimiento para reclamar los derechos.

Caso práctico

En el momento de firmar el finiquito Blanca no sabe muy bien las cantidades que le corresponden, y comprueba que no le han abonado las horas extraordinarias que hizo en los últimos meses ni las vacaciones de ese año no disfrutadas, por lo que siguiendo los consejos que en su día le dio su profesora de FOL, firma el documento haciendo constar "no conforme con la cantidad" para así poder reclamar posteriormente las posibles cantidades adeudadas. A lo largo de esta Unidad te hemos explicado los derechos que tienes así como las consecuencias de los incumplimientos empresariales, pero todo lo que has aprendido carecería de sentido si no te mostramos como ejercer tus derechos.



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

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

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

- ✓ **La Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, órgano encargado de vigilar el cumplimiento de las normas laborales y exigir responsabilidades administrativas a las empresas, también, desarrolla funciones de asesoramiento y, en su caso, arbitraje, mediación y conciliación en dichas materias. Los inspectores actúan de oficio, a petición de otros órganos públicos, por propia iniciativa o en virtud de denuncia de los trabajadores.

Las Inspección de Trabajo vela por tus derechos, en el siguiente enlace puedes ver una sección de Preguntas Frecuentes

<http://www.mtin.es/itss/web/Utilidades/FAQs/index.html>

- ✓ **El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)**: es un organismo autónomo encargado de abonar a los trabajadores los salarios y determinadas indemnizaciones a que tengan derecho, no abonadas por la empresa por ser declarada insolvente o encontrarse en procedimiento concursal. Para acudir al FOGASA es necesario previamente haber acudido al Servicio de Mediación de tu Comunidad correspondiente o al Juzgado de lo Social y poseer el acta de conciliación o sentencia que reconozca las cantidades adeudadas.

Si quieres conocer más sobre la acción protectora del FOGASA, visita el siguiente enlace:

http://www.mtin.es/fogasa/impresos/TRIPTICO_FOGASA.pdf

- ✓ **Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)**: es el Servicio de la Seguridad Social en el que el trabajador podrá solicitar un informe de Vida Laboral y comprobar si la empresa le ha dado de alta o baja, ha cotizado correctamente...

¿Quieres saber con más detalle qué es un Informe de Vida Laboral?

https://sede.seg-social.gob.es/Sede_1/ServiciosenLinea/Ciudadanos/231440

Finalmente, al margen de la Administración Laboral, se encuentran los **ÓRGANOS JURISDICCIONALES DE LO SOCIAL** que son competentes, **previo el intento de conciliación**, para resolver los conflictos individuales y colectivos que se susciten en materia laboral entre trabajadores y empresarios, ya se trate de empresas privadas o públicas. Todo el procedimiento relativo al ámbito laboral está recogido

en la Ley de Procedimiento Laboral, pero de estas cuestiones nos ocuparemos en los siguientes epígrafes.

11.1.- El Proceso para ejercer tus derechos ante los Órganos Jurisdiccionales: La Conciliación/Reclamación previa.

Caso práctico

Tras examinar el finiquito comprueba que no le han liquidado correctamente las horas extraordinarias de los 3 últimos meses y las vacaciones no disfrutadas este año, por lo que se decide a reclamar frente a la empresa, pero según le han dicho, antes de presentar la demanda ante el Juzgado debe intentar la conciliación ante un Servicio administrativo con el fin de que la empresa acepte abonar la cantidad antes de ser demandada. En cualquier caso, solicitar el paro le urge más que la reclamación pues para ello dispone de un año por lo que tiene tiempo suficiente para hacer las cosas con más calma.

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

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

¿Cuáles son los pasos que has de seguir para ejercer tus derechos vía jurisdiccional?

Lo primero que tienes que hacer es presentar la denominada "papeleta de Conciliación" (conciliación previa) ante los Órganos de Mediación Arbitraje y Conciliación de tu Comunidad Autónoma. No obstante, cuando demandes a la Administración o a la Seguridad Social se sustituirá este trámite por el de Reclamación Previa.

La Conciliación es un requisito previo y obligatorio para la tramitación de cualquier procedimiento ante el Juzgado de lo Social, con el que se pretende llegar a un intento de acuerdo satisfactorio para ambas partes, antes del procedimiento judicial propiamente dicho.

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

¿En qué casos es necesaria la conciliación o reclamación previa?

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

demanda en el juzgado competente en el plazo de dos meses, salvo en los casos de despido en los que será de 20 días.

Para conocer más profundamente este trámite, sus consecuencias administrativas y los documentos que hay que presentar junto con la papeleta de conciliación pincha el siguiente enlace:

http://www.madrid.org/cs/Satellite?definicion=Inscripcion+Registro&c=CM_Tramite_FA&tipoServicio=CM_%20Tramite_FA&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&pid=1109265444835&language=es&cid=1114186661298&segmento=1

11.2.- Plazos para demandar judicialmente.

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

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

¿Qué plazos marca la ley para demandar judicialmente a la empresa?

| Plazos para demandar judicialmente a la empresa | |
|--|---|
| Causa del conflicto | Plazo de impugnación |
| Reclamación de salarios | Plazo de prescripción (<i>periodos de tiempo concedidos por una norma jurídica para el ejercicio de un derecho que se interrumpen cuando el derecho se ejercita. El plazo comienza a computarse de nuevo si se paraliza su ejercicio por alguna razón</i>) de 1 año a contar desde el momento en que nace el derecho al cobro de la cantidad. |
| Reducción de jornada por motivos familiares y fijación del periodo de disfrute del permiso por lactancia | La demanda deberá presentarse en el plazo de 20 días hábiles, a contar desde que el empresario le comunica su disconformidad con la propuesta del trabajador. El proceso será urgente y la sentencia irrecurrible. |
| Modificación sustancial de condiciones de trabajo (jornada, salario, turnos, funciones, etc.) | El plazo será de 20 días hábiles a contar desde que le fue notificada la decisión. La sentencia, que será irrecurrible, podrá declarar justificada o injustificada la decisión empresarial, en este último caso el trabajador tendrá derecho a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, y de no cumplirse la sentencia por la empresa el trabajador podrá solicitar la extinción del contrato con derecho a indemnización (art. 50.1 c) ET.). |
| Vacaciones | El trabajador dispone de un plazo de 20 días para interponer la demanda a contar desde que conoció la fecha de disfrute, y de no ser conocida la misma, la demanda deberá presentarse al menos con 2 meses de antelación a la fecha de disfrute de los periodos vacacionales. El proceso será urgente y la sentencia irrecurrible. |
| Despido | El trabajador dispone de un plazo de caducidad (<i>periodos de tiempo concedidos por una norma jurídica para el ejercicio de un derecho que se suspenden cuando el derecho se ejercita, y se reanuda el plazo restante no agotado si se paraliza su ejercicio por alguna razón</i>) de 20 días hábiles para impugnarlo ante el Juzgado de lo Social, previo intento de conciliación. |

Debes analizar este caso práctico con el fin de conocer el procedimiento a seguir para el cálculo de indemnizaciones por despido:

EXTINCIÓN DE CONTRATO POR EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO

La empresa FOLEIN S.A. por problemas económicos y organizativos acaba de abrir un expediente de regulación de empleo (ERE) con el fin de proceder a la extinción de los contratos de una parte de la plantilla.

El día 25 de mayo de 2011 la empresa comunica por escrito a uno de los trabajadores que el 31 de mayo dejará de prestar servicios para la misma, poniendo a su disposición el finiquito con la indemnización legalmente prevista.

Sus datos laborales son los siguientes:

- ✓ Salario base: 987 €
- ✓ Plus convenio: 115 €
- ✓ Plus voluntario: 345 €
- ✓ Plus transporte: 98 €
- ✓ Percibe dos pagas extraordinarias de devengo anual de 987 € cada una que se devengan el 30 de junio y el 31 de diciembre.
- ✓ En el año 2011 no ha disfrutado de vacaciones.
- ✓ Fecha de alta en la empresa: 1 de enero de 2002.

Descuentos:

- ✓ Seguridad Social:
 - ➔ Contingencias comunes: 4,70 %
 - ➔ Desempleo: 1,55 %
 - ➔ F.P. : 0,10 %
- ✓ •IRPF: 10,00 %

SOLUCIÓN.

Calcularemos la liquidación e indemnización que le corresponde percibir al trabajador a la finalización de su contrato.

La liquidación de haberes incluye:

1. Salario del mes en que se extingue el contrato y que no se haya percibido.
2. Parte proporcional de la paga de verano y de la paga de navidad si son de devengo anual, o parte proporcional de la paga correspondiente al semestre en que finaliza el contrato si son de devengo semestral.
3. Liquidación de vacaciones.
4. La indemnización que pueda corresponderle según el caso.

1. Salario mensual de Mayo.

| | |
|------------------|----------------|
| Salario base: | 987,00 € |
| Plus convenio: | 115,00 € |
| Plus voluntario: | 345,00 € |
| Plus transporte: | <u>98,00 €</u> |
| | 1.545,00 € |

2. Pagas extraordinarias.

- ✓ **Paga extraordinaria de verano:** consideramos las pagas extraordinarias de devengo anual porque así nos lo dice el supuesto, siendo el periodo de devengo para la paga extra de veranodesde el 1 de julio de 2010 al 31 de mayo de 2011.

Desde el 1 de julio de 2010 al 31 de mayo de 2011 hay 335 días y para calcularla realizamos la siguiente operación:

$$\text{Parte proporcional de paga extra verano} = \frac{987,00 \text{ €} \times 335 \text{ días}}{365 \text{ días}} = 905,87 \text{ €}$$

- ✓ **Paga extraordinaria de Navidad:** igualmente consideramos esta paga extraordinaria de devengo anual porque así nos lo dice el supuesto.

Desde el 1 de enero de 2011 al 31 de mayo de 2011 hay 151 días, por lo que debemos calcularla realizando la siguiente operación:

$$\text{Parte proporcional de paga extra Navidad} = \frac{987,00 \text{ €} \times 151 \text{ días}}{365 \text{ días}} = 408,32 \text{ €}$$

Seguidamente hay que descontar el IRPF (10%):

$$905,87 \text{ €} + 408,32 \text{ €} = 1.314,19 \text{ €}$$

$$\frac{1.314,19 \text{ €} \times 10}{100} = 131,42 \text{ €}$$

$$1.314,19 \text{ €} - 131,42 \text{ €} = 1.182,77 \text{ € netos}$$

3. Liquidación de vacaciones.

Para calcular cuántos días de vacaciones le corresponde al trabajador, haremos la siguiente operación:

Si para 365 días trabajados le corresponden 30 días de vacaciones, para 151 días le corresponden X días, donde aplicando la regla de tres, X se calcula como:

$$X = \frac{30 \times 151}{365} = 12,41 \text{ días de vacaciones}$$

Hallamos el salario diario:

$$987 \text{ €} + 115 \text{ €} + 345 \text{ €} = 1.447 \text{ €}$$

$$\frac{1.447,00 \text{ €}}{30 \text{ días}} = 48,23 \text{ € / día}$$

Y multiplicamos el salario diario por los días de vacaciones que le correspondían:

$$48,23 \text{ €} \times 12,41 \text{ días de vacaciones} = 598,53 \text{ €}.$$

Practicamos los descuentos de Seguridad Social y la retención de IRPF.

- ✓ Seguridad Social:

$$\text{Contingencias comunes (4,7 \%): } \frac{598,53 \times 4,7}{100} = 28,13 \text{ €}$$

$$\text{Desempleo (1,55 \%): } \frac{598,53 \times 1,55}{100} = 0,60 \text{ €}$$

$$\text{F.P. (0,1 \%): } \frac{598,53 \times 0,1}{100} = 0,59853 \text{ €} \approx 0,60 \text{ €}$$

- ✓ IRPF

$$\text{IRPF (10 \%): } \frac{598,53 \times 10}{100} = 59,85 \text{ €}$$

Total descuentos: $28,13 + 9,28 + 0,60 + 59,85 = 97,86 \text{ €}$

A la cantidad calculada multiplicando el número de días que le correspondían por el salario diario, le descontamos los descuentos por Seguridad Social e IRPF, y obtenemos la liquidación neta por vacaciones:

$598,53 \text{ €} - 97,86 \text{ €} = 500,67 \text{ €}$ netos.

4. Indemnización.

El trabajador extingue su contrato como consecuencia de un ERE base por lo que la indemnización que le corresponde es de 20 días de salario por cada año que haya trabajado en la empresa, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año, y con un tope de 12 mensualidades.

La antigüedad del trabajador en la empresa son 9 años y 5 meses (desde el 1 de enero de 2002 al 31 de mayo de 2011)

$987,00 \text{ €} \times 2$

Salario diario = $48,23 \text{ €} + \frac{12}{30}$ prorrata de pagas extras = $48,23 \text{ €} + 5,48 = 53,71 \text{ €}$

| | | |
|--|---|---------------------------------------|
| $53,71 \text{ €} \times 20 \text{ días} = 1.074,20 \text{ €}$ por año | | |
| $1.074,20 \text{ €}$ por año $\times 9$ años = $9.667,80 \text{ €}$ | | |
| Por los cinco meses restantes = | $\frac{1.074,20 \text{ €}}{12 \text{ meses}}$ | $\times 5$ meses = $447,58 \text{ €}$ |
| Indemnización total = $9.667,8 \text{ €} + 447,58 \text{ €} = 10.115,38 \text{ €}$ | | |

Esta indemnización no está sujeta a retención por IRPF, al no ser superior a la indemnización legal, ni cotiza a la Seguridad Social.

Comprobamos el tope de doce mensualidades que marca la ley:

$53,71 \text{ €}$ cada día $\times 30$ días = $1.611,30 \text{ €}$ al mes; $1.611,30 \text{ €}$ al mes $\times 12$ mensualidades = $19.335,60 \text{ €}$

Al ser esta cantidad superior a la indemnización que le corresponde al trabajador le pagarán $10.115,38 \text{ €}$.

En el ámbito del procedimiento laboral se entiende por días laborables los transcurridos de lunes a viernes, no siendo considerados como tales los sábados, domingos ni los festivos

Visualiza el siguiente vídeo e indica en cuáles de las situaciones expuestas podrían demandar, indicando el motivo y el plazo para hacerlo

http://www.youtube.com/watch?v=s2csCFv_7ao&feature=player_embedded

El plazo para la reclamación de salarios adeudados será de:

- 20 días a contar desde la fecha en que debió percibir la cantidad adeudada.
- Un año a contar desde la fecha en que se extinga el contrato.
- Un año a contar desde la fecha en que debió percibir la cantidad adeudada.**
- Un mes a contar desde la fecha en que debió percibir la cantidad adeudada.

Para la reclamación de salarios la ley establece un plazo de prescripción de un año a contar desde la fecha en que debió percibir la cantidad adeudada.

11.3.- La demanda y el juicio oral.

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

¿Cuál es el Órgano Jurisdiccional competente?

Debes saber que los Órganos Jurisdiccionales del orden Social son:

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

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

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

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

En el siguiente enlace podrás acceder a modelos de papeletas de conciliación y demandas laborales. Para acceder deberás pinchar y bajar con el cursor hasta el apartado relativo a Procedimiento Laboral

<http://foro.uned-derecho.com/index.php?action=formularios>

11.4.- La Sentencia y el recurso.

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

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

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

- ✓ **Procedente:** cuando quede probada la falta disciplinaria, en este caso se extingue el contrato sin derecho a cantidad alguna.
- ✓ **Improcedente:** cuando no quede acreditada la falta imputada al trabajador o a la trabajadora, o cuando adolezca de defectos de forma. En este caso la empresa dispone de 5 días para optar entre la readmisión del trabajador o la trabajadora o la extinción del contrato abonando una indemnización de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a los salarios de tramitación, que equivalen a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, y se probase por el empresario o la empresaria lo percibido, para su descuento de los **salarios de tramitación** (*salarios no percibidos durante el periodo que va desde la fecha del despido hasta el momento en que se reconoce su improcedencia ya sea por el empresario o por sentencia judicial*).

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

Visualiza el siguiente vídeo y a continuación responde a las cuestiones planteadas abajo:

http://www.youtube.com/watch?v=YhMXxuW95xY&feature=player_embedded

¿Cómo calificará el juez el despido? ¿Qué consecuencias jurídicas tendrá?

- Procedente. No corresponderá indemnización.
- Improcedente. El empresario en el plazo de 5 días desde que se dicte la sentencia, deberá optar por indemnizar o readmitir a la trabajadora.
- Nulo. El empresario deberá readmitir a la trabajadora en las mismas condiciones que tenía antes del despido.**
- Nulo. El empresario en el plazo de 5 días desde que se dicte la sentencia, deberá optar por indemnizar o readmitir a la trabajadora.

Según lo dispuesto en el artículo 55.5 del E.T el despido se calificará nulo ya que viola un derecho fundamental de la trabajadora como es el periodo de baja maternal sumado al periodo de lactancia, es decir, se trataría de un despido que ha ocurrido como consecuencia de haber decidido ser madre, vulnerando el derecho fundamental de discriminación establecido en el artículo 14 de la CE. El empresario tendría que readmitir a la trabajadora en las mismas condiciones de trabajo anteriores y pagarle los salarios dejados de percibir desde el despido hasta notificación de la sentencia según dispone el artículo 56 del E.T.