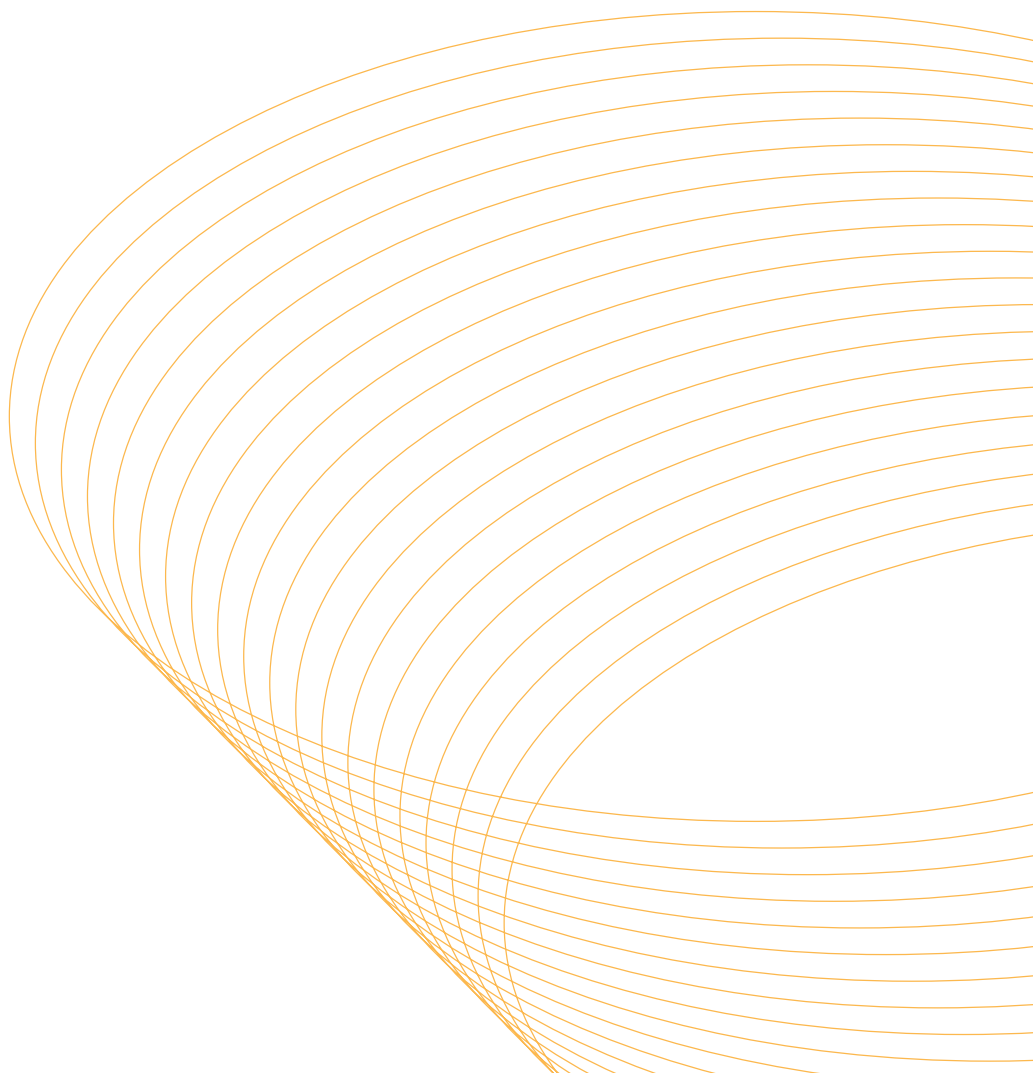
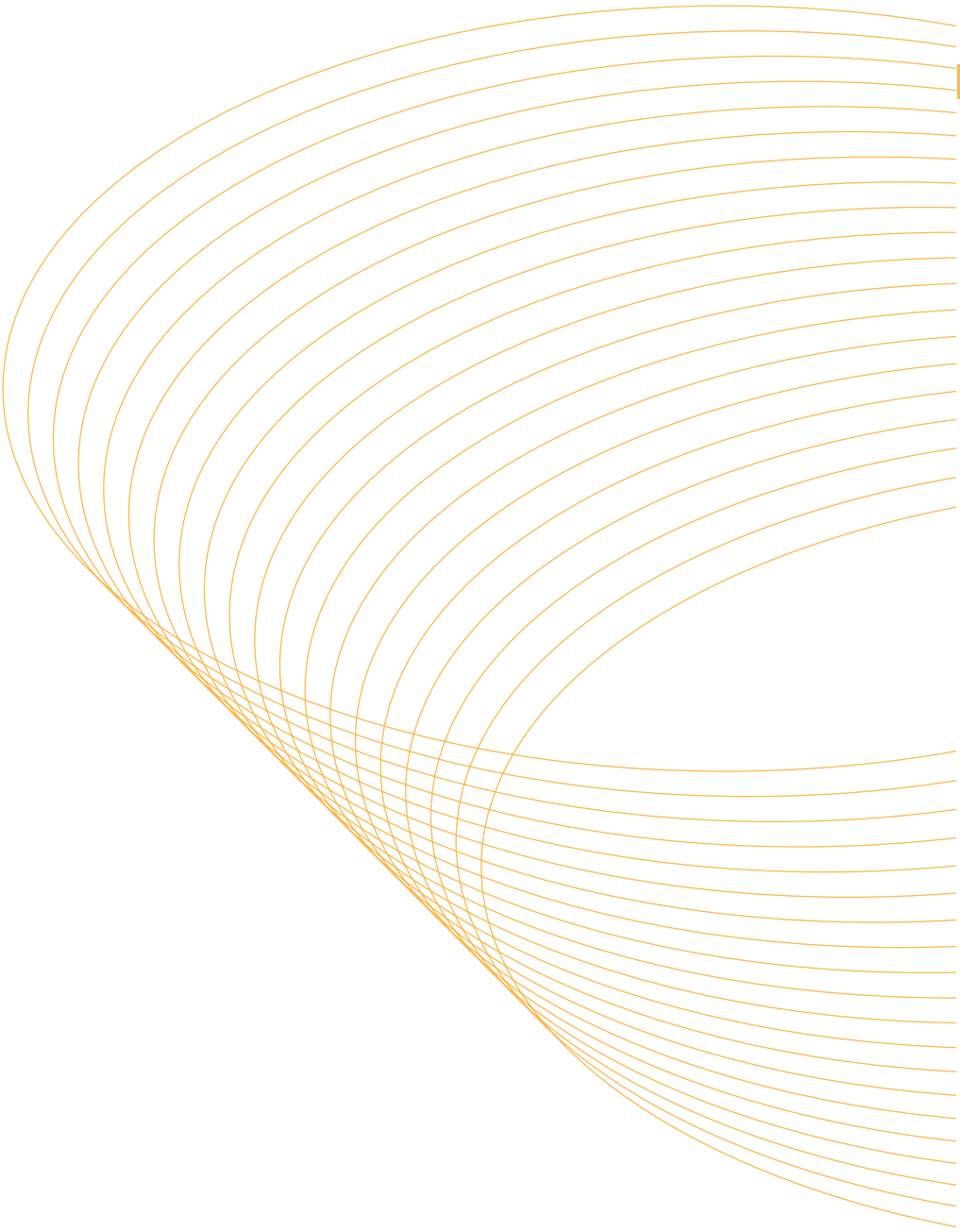


Guía de Información Laboral

para Jóvenes





1- INTRODUCCIÓN

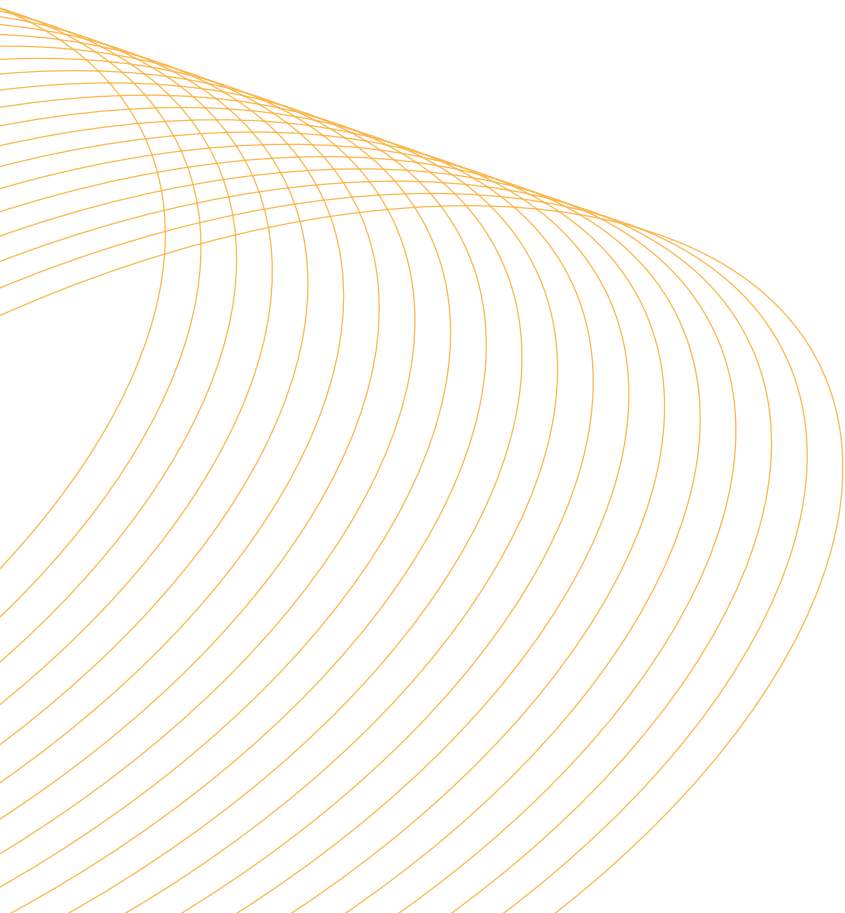
Hoy día podemos presumir de una juventud que posee una gran preparación; no obstante esta formación adolece de conocimientos tan básicos y de tanta utilidad como todo lo relacionado con la actual legislación laboral.

Es por ello que creemos que esta juventud, protagonista activa de la sociedad futura, a la hora de enfrentarse a su inserción laboral no debe carecer de un instrumento tan imprescindible como es actualmente la información.

Sólo conociendo sus derechos como trabajadores y trabajadoras podrán obrar en consecuencia, pues sabrán que disponen de medios como la negociación colectiva, pilar básico de las relaciones laborales, para mejorar sus condiciones de trabajo e ir trabando los abusos que continuamente se realizan hacia este colectivo.

De esta manera, UGT-Andalucía quiere introducir a la juventud en dicha materia con esta Guía de Información Laboral para Jóvenes, realizada con un tratamiento cercano para que les ayude a ir disipando aquellas dudas que seguramente surgirán cuando den sus primeros pasos en el difícil mundo del mercado de trabajo.

Manuel Pastrana Casado
Secretario General de UGT-Andalucía



2- EL CONTRATO LABORAL. SUS MODALIDADES

CAPACIDAD DE CONTRATACIÓN

Pueden ser contratadas como trabajadoras aquellas personas que:

- Tengan la mayoría de edad (18 años) o sean menores emancipadas, de conformidad con lo establecido en el Código Civil.
- Sean menores de 18 años y mayores de 16 no emancipadas, siempre que cuenten con el consentimiento de sus padres, tutores o la institución que tenga su custodia.

Por tanto:

- Queda **prohibida la contratación de menores de 16 años**, a excepción de que mediante autorización competente puedan participar en espectáculos públicos.
- **Los/as trabajadores/as menores de 18 años** no podrán efectuar tareas nocturnas o que resulten insalubres, penosas, nocivas o peligrosas para su salud o su formación profesional y humana (art. 6 del Estatuto de los Trabajadores).

Este colectivo tampoco podrá realizar horas extraordinarias y tiene un régimen especial de jornada (no más de 8 horas diarias, dos días de descanso semanal).

LA FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra, y se entenderá que existe entre una persona que presta un servicio y otra que lo recibe y, a cambio, le ofrece una retribución.

Si no se observa la forma escrita cuando se requiera legalmente, se entenderá que el contrato se concierta por tiempo indefinido y a jornada completa (**en el apartado de modalidades de contratación, indicamos la obligatoriedad de la forma escrita**).

Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito durante el transcurso de la relación laboral.

La empresa tiene la obligación de:

- Remitir la copia básica del contrato a los representantes de los/as trabajadores/as.

Si el contrato durase más de 4 semanas, el empresario tiene la obligación de informar al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que estos elementos no estuvieran especificados en dicho contrato de trabajo.

- Registrar los contratos en la Oficina de Empleo (INEM) en el plazo de 10 días desde su celebración, comunicándose también aquellos que no se celebraran por escrito.

EL PERIODO DE PRUEBA

En los contratos de trabajo podrá fijarse un período de prueba, de conformidad con lo establecido sobre esta materia en los respectivos Convenios Colectivos. El período de prueba **supone la posibilidad de rescindir el contrato de trabajo durante su vigencia.**

Su **duración máxima** será la establecida en Convenio Colectivo. Si éste no lo recogiera, no podrá ser superior a:

- 6 meses en el caso de los técnicos titulados.
- 2 meses para el resto de la plantilla. Si la empresa tiene menos de 25 trabajadores, serán 3 meses.

No podrá establecerse período de prueba cuando el/a trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones en la empresa en virtud de otro contrato de trabajo.

Durante este período se tendrán los mismos **derechos y deberes** que cualquier otro trabajador de plantilla, salvo en materia de resolución del contrato.

No se podrá rescindir el contrato de trabajo por motivos discriminatorios o que atenten contra derechos fundamentales.

El período de prueba **quedará suspenso** en las siguientes situaciones: incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento familiar.

Una vez **transcurrido dicho período**, el contrato surtirá todos sus efectos, y el/a trabajador/a tendrá una antigüedad en la empresa contada desde la fecha que entró en la misma.

NULIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO

- **Nulidad total:** Supone la invalidez del contrato por la afectación de algún contenido esencial (por ejemplo, incapacidad de las partes para contratar, objeto ilícito del mismo,...). En estos casos, el/a trabajador/a podrá exigir la remuneración por el trabajo ya realizado, pero supondrá la finalización del contrato sin derecho a ninguna indemnización.
- **Nulidad parcial:** Supone la invalidez de algunas de las cláusulas del contrato, sin que por ello quede afectado en su totalidad. En estos casos, la/s cláusula/s nula/s se sustituirá/n por otras válidas según los preceptos jurídicos.

Si la cláusula declarada nula implicara alguna compensación económica, la jurisprudencia decidirá sobre el mantenimiento o supresión de esta retribución.

DURACIÓN DEL CONTRATO

El contrato de trabajo podrá concertarse **por tiempo indefinido o por duración determinada**.

Será **indefinido o fijo** para atender las necesidades normales de la empresa. Además, el Estatuto de los Trabajadores considera que un/a trabajador/a es fijo/a:

- Cuando no haya sido dado/a de alta en la Seguridad Social y una vez transcurrido un plazo igual al fijado como período de prueba, **salvo** que de la propia actividad a desempeñar se deduzca su duración temporal.
- Cuando el contrato temporal de trabajo se haya realizado en fraude de ley.

Sólo se permite la **contratación temporal** en los supuestos en que lo permita la Ley.

MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO (destacamos las que pueden afectar a la juventud)

EL CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADOS

Objeto

- Realización de una obra o servicio determinado cuyo tiempo de ejecución es incierto, aunque limitado.
- Se podrá establecer por Convenio Colectivo la identificación de las tareas que puedan cubrirse con esta modalidad.

Duración

- El tiempo de realización de la obra o servicio (en caso de fijarse una duración en el contrato, será meramente orientativa).

Requisitos

- Deberá especificarse la obra o servicio para la que se contrata.
- Deberá formalizarse por escrito.

Extinción

- Al término de la obra o servicio para la que se contrató.
- Si la duración del contrato fuera superior a 1 año, deberá preavisarse su extinción con un mínimo de 15 días de antelación.
- Indemnización: 8 días por año de servicio al finalizar el contrato.

EL CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Objeto

- Atender exigencias circunstanciales del mercado, exceso de pedidos o acumulación de tareas.
- El Convenio Colectivo podrá determinar los supuestos en los que se pueden llevar a cabo estos contratos, así como fijar criterios de relación entre el número de contratos eventuales a realizar y la plantilla de la empresa.

Duración

- Máximo de 6 meses en un período de 1 año.
- Por Convenio Colectivo Sectorial se podrá establecer hasta 1 año de contrato en un período de 18 meses.

Requisitos

- Deberá identificarse con precisión y claridad la causa o circunstancia justificativa del contrato.
- Debe formalizarse por escrito si su duración es superior a 4 semanas.

Extinción

- Al término pactado, sin olvidar el preaviso de finalización.
- Indemnización: 8 días por año de servicio al finalizar el contrato.

EL CONTRATO DE INTERINIDAD

Objeto

- Sustituir a un/a trabajador/a con derecho a reserva de su puesto.
- Cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción previo a su cobertura definitiva.

Duración

- El tiempo que dure la reserva del puesto para el/a trabajador/a sustituido/a.
- Máximo de 3 meses, en caso de celebrarse para cubrir temporalmente un puesto en proceso de selección o promoción. Este límite no se aplicará a las Administraciones Públicas.

Requisitos

- Identificar la persona sustituida y la causa de esta sustitución, o el puesto de trabajo en proceso de selección o promoción.
- Identificar si el puesto de trabajo a cubrir pertenece a la persona sustituida u a otra.
- Deberá formalizarse por escrito.

Extinción

- Por la reincorporación del/a trabajador/a sustituido/a, previo anuncio.
- Por vencimiento del plazo de reincorporación.
- Por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
- Por el transcurso de su duración máxima.

EL CONTRATO DE INSERCIÓN

Supuesto

- Contratación de un/a demandante de empleo por parte de una Administración Pública para que adquiera experiencia laboral y mejorar la ocupabilidad.

Objeto

- Realizar una obra o servicio de interés general o social dentro del ámbito de competencias de la Administración Pública que contrata.

EL CONTRATO EN PRÁCTICAS

Objeto

La aplicación práctica de los conocimientos teóricos adquiridos mediante un título académico universitario, de formación profesional o equivalente para favorecer la inserción profesional.

Duración

- Mínima de 6 meses y máxima de 2 años.
- Los Convenios Colectivos Sectoriales podrán determinar la duración de dichos contratos dentro de estos límites.
- Posibilidad de establecer dos prórrogas como máximo (salvo disposición en contrario del convenio) no inferiores a 6 meses (sólo en caso de que el contrato se pactara por duración inferior a 2 años).

Sujetos

- En posesión de un título universitario o de formación profesional de grado superior, medio o equivalente.
- El contrato sólo se podrá celebrar dentro de los 4 años siguientes a la obtención del título (6 años en caso de personas con discapacidad).

Retribución

La fijada en Convenio Colectivo, o en su defecto: el 60 % del salario fijado en convenio durante el primer año, y el 75% durante el 2º año.

Requisitos

- Deberá formalizarse por escrito y en modelo oficial.
- Debe constar el puesto de trabajo objeto de las prácticas y la titulación del/a trabajador/a.

Extinción

- Por expiración del tiempo convenido para las prácticas, con preaviso de finalización.
- Certificado de empresa de haber realizado las prácticas.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

Objeto

La adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio.

Requisitos formativos

Recibir formación teórica: al menos un 15 % del tiempo de trabajo.

Límites

- Edad: de 16 a 21 años, excepto para:
 1. Personas con discapacidad.
 2. Extranjeros/as durante los 2 primeros años de vigencia de su permiso de trabajo.
 3. Desempleados/as de larga duración (más de 3 años).

- 4. Desempleados/as en situación de exclusión social.
- 5. Alumnos/as de Escuela Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo.
- Que carezcan de titulación para celebrar un contrato en prácticas.
- No podrá celebrarse este contrato a quien haya desempeñado el mismo puesto durante más de 12 meses.
- No se puede superar un número de aprendices por centro de trabajo. El número máximo será el establecido en Convenio Colectivo o, en su defecto, el establecido en el art. 7.2 RD 488/98.

Duración

- Mínima de 6 meses y máxima de 2 años.
- Por Convenio Colectivo Sectorial pueden establecerse otras duraciones, pero el contrato nunca podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 3 años.
- Posibilidad de establecer 2 prórrogas como máximo (salvo disposición en contrario en Convenio Colectivo) no inferiores a 6 meses (caso de que el contrato se pactara por duración inferior a la máxima).

Requisitos formales

- Por escrito y en modelo oficial.
- Indicación de oficio o puesto de trabajo.
- Indicar dedicación a formación y su distribución horaria.
- Indicación del tutor de la formación (al menos 1 para cada 3 aprendices).

Retribución

- La fijada en Convenio Colectivo.
- En su defecto, el Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo efectivo de trabajo.

Extinción

- Por expiración del tiempo convenido para las prácticas, preavisándolo con 15 días de antelación si la duración es superior al año.

CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Objeto

Facilitar la colocación estable de personas en desempleo o con contratos temporales.

Requisitos

Se celebrará por escrito.

Supuestos

- Desempleados/as con alguna de estas circunstancias:
 1. Jóvenes entre 16 y 30 años.
 2. Mujeres desempleadas para prestar servicios en profesiones con menor índice de ocupación femenina.
 3. Mayores de 45 años.
 4. Parados/as con más de 6 meses inscritos como desempleados/as.
 5. Personas con discapacidad.
- Trabajadores/as con un contrato temporal celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2003.

Particularidades del régimen jurídico

- Indemnización por despido objetivo declarado improcedente: 33 días por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades.
- No podrán celebrar este tipo de contratos las empresas que en los 6 meses anteriores hubieran realizado despidos objetivos improcedentes o despidos colectivos (salvo que estos últimos hayan sido acordados con los representantes de los trabajadores).

CONTRATO DE FOMENTO DEL EMPLEO (EN VIGOR SÓLO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD)

Objeto

Contratación temporal para el fomento del empleo de personas con discapacidad.

Duración

Mínimo 12 meses, prorrogables hasta un máximo de 3 años.

Requisitos

- Que la empresa no haya amortizado puestos de trabajo en los 12 meses anteriores.
- Por escrito y en modelo oficial.

Extinción

- Por expiración del plazo.
- Indemnización: 12 días por año trabajado a la finalización del contrato.

EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Concepto

- Contrato de trabajo cuya prestación de servicios sea durante un número de horas inferior a la jornada de trabajo a tiempo completo de una persona que desempeña las mismas funciones.
- Si no existe "trabajador comparable", se considera trabajo a tiempo completo la jornada prevista en Convenio Colectivo o, en su defecto, la jornada máxima legal.

Supuestos

- Podrá ser indefinido o temporal.
- No podrá concertarse un contrato para la formación a tiempo parcial.
- Sólo se podrá concertar un contrato de interinidad a tiempo parcial en los siguientes supuestos:
 1. Para sustituir a un/a trabajador/a contratado/a a tiempo parcial y con derecho a reserva de su puesto.
 2. Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo en proceso de selección o promoción, cuya cobertura definitiva vaya a ser a tiempo parcial.
 3. Para completar la jornada de un/a trabajador/a que haya reducido la misma por algún motivo legal o convencional (ej. guarda legal).

Requisitos

- Por escrito en modelo oficial.
- Deberá especificar la jornada de trabajo y la distribución de la misma.

Régimen jurídico

- Prohibición de realizar horas extraordinarias (salvo por fuerza mayor).
- Conversión voluntaria del contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial.
- Regulación de la movilidad voluntaria del/a trabajador/a a tiempo parcial: preferencia para ocupar vacantes a tiempo completo.

Pacto de horas complementarias

- Se recoge la posibilidad de establecer un pacto de horas complementarias (sólo en caso de contratos a tiempo parcial indefinidos).
- El número de horas adicionales a las pactadas previamente en el contrato deberá conocerlas el/a trabajador/a con 7 días de antelación (en caso de que el Convenio no prevea nada).
- Nº de horas complementarias: máx. 15% (ampliadas por Convenio Colectivo hasta el 60%).
- Se retribuyen como horas ordinarias de trabajo.

CONTRATO DE RELEVO

Objeto

La contratación de un/a trabajador/a desempleado/a para la cobertura de parte de la jornada de trabajo que deja el jubilado parcial.

Duración

Indefinida o anual (en este 2º caso, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales).

Requisitos

- Deberá formalizarse por escrito.
- El/a trabajador/a a contratar deberá ser demandante de empleo.

Aspectos de su régimen jurídico

- Puede ser a jornada completa o parcial (como mínimo igual a la reducción de jornada del jubilado parcial, entre el 85% y el 25%).
- La jornada del/a trabajador/a relevista puede completar la jornada del trabajador jubilado o coincidir en el horario.

CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO DE FIJOS-DISCONTINUOS

Objeto

- La realización de trabajos estacionales (de fecha incierta) dentro de la actividad normal de la empresa.
- Ya no tiene la consideración de trabajo a tiempo parcial (que queda sólo para los trabajos fijos periódicos de fecha cierta).

Duración

- Indefinida.
- La prestación de trabajo es cíclica, discontinua o periódica.

Requisitos

- Por escrito.
- Indicación de la duración estimada de la actividad, así como la forma y orden de llamamiento, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Comienzo de actividad

- Se determina por el llamamiento
- La falta de llamamiento se califica como despido.

3- DERECHOS Y DEBERES DE LA PERSONA TRABAJADORA

DERECHOS BÁSICOS:

- Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.
- Libre sindicación.
- Derecho a la Negociación Colectiva.
- Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- A la huelga.
- Derecho de reunión.
- Derecho de participación en la empresa.

DERECHOS DERIVADOS DE LA PROPIA RELACIÓN LABORAL:

- A la ocupación efectiva.
- A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- A no ser discriminado/a para el empleo.
- A su integridad física, así como a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo.
- A que le sea respetada su intimidad, así como a tener en consideración su dignidad.
- A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- A todos aquellos que se deriven del contrato de trabajo.

DEBERES:

- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, con buena fe y diligencia.
- Observar las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.
- Cumplir con las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de sus facultades directivas.
- No concurrir con la actividad de la empresa.
- Contribuir a mejorar la productividad.
- Cumplir con todas aquellas que deriven del contrato de trabajo.

4.- UNA FORMA DE INTERMEDIACIÓN EN LA COLOCACIÓN: LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

4

La intermediación en la contratación se puede definir como el encuentro de ofertas y demandas en el mercado de trabajo, y puede verse como resultado de un problema de información sobre la existencia de las mismas.

A pesar de que existen varios tipos de intermediación laboral, en este apartado vamos a ocuparnos de las **Empresas de Trabajo Temporal (ETT)**, puesto que a ellas suele acudir la mayor parte de la juventud en busca de su primer empleo.

Según el Estatuto de los Trabajadores, son aquéllas cuya actividad consiste en **poner a disposición de otra empresa (usuaria) trabajadores/as por ella contratados**.

Así, el **contrato de "puesta a disposición"** tiene por objeto la cesión temporal de un trabajador de la ETT para cubrir la **necesidad temporal** de personal de la empresa usuaria, en los mismos supuestos, condiciones y requisitos que los trabajadores de su plantilla.

La **duración del contrato de puesta a disposición** será la misma que la prevista para los contratos temporales, vistos anteriormente.

Supuestos en que se prohíbe el contrato de puesta a disposición:

- Para sustituir a trabajadores/a en huelga de la empresa usuaria.
- Para la realización de actividades y trabajos especialmente peligrosos (ver nuestra Guía de Prevención de Riesgos Laborales y Juventud).
- Cuando en los 12 meses anteriores, la empresa usuaria haya amortizado algún puesto de trabajo (según Ley ETTs) o por despido declarado improcedente (excepto por causa de fuerza mayor). También se prohíbe el contrato de puesta a disposición en el caso de que en los 18 meses anteriores los citados puestos hubieran estado cubiertos durante un período superior a 13 meses y medio por trabajadores puestos a disposición por ETT (supuesto incluido por la Ley 29/1999, que lo asimila a la duración máxima del contrato eventual).

El contrato del/a trabajador/a con la ETT puede ser de duración indefinida o determinada (coincidente con la duración del contrato de puesta a disposición), pero siempre formalizado por escrito, atendiendo a la dispuesto para cada modalidad contractual.

La ETT **está obligada** a notificar a la Oficina Pública de Empleo la celebración del contrato dentro de los 10 días hábiles siguientes a su concertación, y **nunca podrá formalizar contratos de aprendizaje** con trabajadores/as que vayan a ser cedidos/as a otras empresas.

OBLIGACIONES DE LAS ETT, RESPECTO AL TRABAJADOR/A:

- **Salariales y de Seguridad Social:** deberá pagar a sus trabajadores/as, como mínimo, la retribución total establecida en el Convenio Colectivo para el puesto de trabajo a desarrollar, calculada por unidad de tiempo e incluyendo la parte proporcional de pagas extras, festivos y vacaciones.
- **Obligaciones formativas:** La ETT está obligada a destinar un 1% de la masa salarial a formación de los trabajadores, entre la que se incluirá la formación en prevención de riesgos laborales.

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA USUARIA, RESPECTO AL TRABAJADOR/A:

- Es **la titular de las facultades directivas** (sin perjuicio de que la titularidad de las facultades disciplinarias corresponda a la ETT).
- En materia de **prevención de riesgos, es la responsable general**, teniendo la obligación de información y de adopción de medidas de protección.
- Tiene una **responsabilidad subsidiaria** en materia salarial y de Seguridad Social.

DERECHOS DEL TRABAJADOR/A:

- A la **formación e información** (en los términos antes vistos).
- A **recibir el mismo salario** que el previsto para el puesto de trabajo a desempeñar en el Convenio Colectivo aplicable a la empresa usuaria.
- A recibir una **indemnización** a la finalización del contrato de 12 días por año de servicio (o su parte proporcional).
- A **ser representado/a** por los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria, mientras dure el contrato de puesta a disposición.

5- SALARIO Y NÓMINA

EL SALARIO

Es la totalidad de las percepciones económicas (**en dinero o en especie**) de los/as trabajadores/as **contratados por cuenta ajena** por la prestación profesional de sus servicios, y retribuyen tanto el trabajo efectivo como los períodos de descanso establecidos.

Existen **percepciones** en metálico **no salariales** correspondientes a gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral (prendas de trabajo, dietas de viaje, transporte, etc.), a las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social (incapacidad temporal, desempleo, subsidios, etc.) y a las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

LOS MEDIOS PARA FIJAR LA CUANTÍA DEL SALARIO

- **La norma estatal:** se reduce a la fijación del mínimo salarial para cualquier trabajo (denominado **Salario Mínimo Interprofesional o S.M.I.**). A partir de ese mínimo, la Negociación Colectiva y el contrato individual pueden establecer cuantías superiores.

Para el año 2002 el S.M.I. se fijó en 442'20 euros/mes (515'90 euros con prorrateo de las pagas extra).

- **El Convenio Colectivo:** es la fuente principal para la fijación del salario y demás derechos de los/as trabajadores/as (contrato, jornada laboral, vacaciones, etc.), y surge de la **Negociación Colectiva** entre los interlocutores sociales (sindicatos y empresarios).

Suele incluir **«cláusulas de revisión salarial»** para que en el caso de subida de los precios al consumo durante su vigencia, se revisen automáticamente los salarios establecidos.

- **El contrato individual de trabajo:** en caso de que no especifique la cuantía del salario, se aplica la fijada por el Convenio Colectivo del sector o de la empresa correspondiente.

La empresa deberá respetar el **principio de igualdad en la remuneración**, según el cual se debe pagar el mismo salario a trabajadores y trabajadoras por la prestación de un trabajo de igual valor.

LIQUIDACIÓN Y PAGO DEL SALARIO

Lo común es el abono del salario por un servicio ya prestado, puesto que el trabajo se suele medir en unidades de tiempo, no pudiendo exceder de **1 mes**.

Su **incumplimiento por parte de la empresa** genera el pago de un interés de demora fijado en el 10% de lo adeudado.

El/a trabajador/a puede solicitar **un anticipo del salario a cuenta del trabajo ya realizado**, que por Convenio Colectivo o pacto individual se puede fijar sobre pagos posteriores.

El **pago del salario** se podrá efectuar en moneda de curso legal, mediante talón u otra modalidad de pago similar, siendo el medio más común la transferencia a la cuenta bancaria del/a trabajador/a.

EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)

Es un **organismo autónomo, dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines.

Se financia con las **aportaciones obligatorias de los empresarios**, siendo un porcentaje fijado por el Gobierno sobre los salarios reales abonados a los trabajadores.

El FOGASA **abona a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago** a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de los empresarios.

COMPOSICIÓN DEL SALARIO

- **Salario Base:** es la retribución fijada por **unidad de tiempo** (hora, día, mes o año) **o de obra** (resultado obtenido por el trabajador calculado sobre unidades, piezas o servicios realizados) en referencia a la categoría profesional. **En la práctica, se conjugan ambos conceptos.**
- **Complementos salariales:** son las cantidades que se suman al salario base por la existencia de causas específicas. Se fijan en base a estos **grupos:**
 1. **En función a las condiciones personales del/a trabajador/a:** antigüedad en la empresa, titulación académica, idiomas o conocimientos especiales. **Son consolidables.**

2. **En función a las circunstancias en que se presta el trabajo:** toxicidad, penosidad, nocturnidad (10 noche-6 mañana), disponibilidad horaria, responsabilidad, etc. Estas circunstancias deben darse de **forma frecuente** para recibir estos complementos. **No son consolidables, salvo que se especifique en Convenio Colectivo.**
3. **En función a la situación y resultados de la empresa:** participación de beneficios de la empresa, primas e incentivos, pluses de asistencia y puntualidad, comisiones en operaciones mercantiles, etc. **No son consolidables, salvo que se especifique en Convenio Colectivo.**
4. Complementos específicos: gratificaciones o **pagas extraordinarias**, cuya cantidad suele ser salario base + antigüedad. El Estatuto de los Trabajadores (E.T.) determina que son 2: una con ocasión de las fiestas de Navidad y otra en el mes que se fije por Convenio Colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. **Está permitido su prorrateo** en las 12 mensualidades anuales, fijándose su cantidad por Convenio Colectivo.

El **salario** puede ser abonado **en especie** por un bien distinto al dinero (productos de la empresa, vivienda y/o transporte para el trabajador, etc.), pero no podrá superar el 30% de las percepciones salariales (excepto para servicios del hogar, que es hasta el 45%). **Ha de ser para fines particulares del/a trabajador/a y debe estar expresado en contrato, Convenio o pactos.**

LA NÓMINA

El pago del salario debe documentarse mediante la entrega al/a trabajador/a de un **recibo individual y justificativo**, según **modelo** establecido por **Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 27 de diciembre de 1994.**

La firma de la misma dará fe de la percepción por el/a trabajador/a de dichas cantidades, sin que suponga su conformidad con las mismas, pudiendo realizar las oportunas reclamaciones en caso de disconformidad.

DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE NÓMINA VIGENTE

Deberán figurar los **datos fiscales y de Seguridad Social de la empresa:** nombre y apellidos del empresario o razón social, domicilio, código de identificación fiscal, código de cuenta de cotización y régimen de la Seguridad Social de la empresa.

Deberán figurar los **datos del/a trabajador/a**: nombre y apellidos, número de identificación fiscal, número de inscripción en el libro de matrícula de la empresa, número de afiliación a la Seguridad Social, categoría o grupo profesional, grupo de cotización a la Seguridad Social y fecha de antigüedad.

Se debe de expresar el **período de liquidación** de fecha a fecha, indicando los días a los que se refiere el mencionado recibo.

Apartado I. Devengos: en su punto 1º se recogen las **percepciones salariales** (salario base y complementos), y en el punto 2º se recogen las **percepciones no salariales** (exentas de tributación fiscal e incluso, en determinados casos, no entran dentro del computo de cálculo de las bases de cotización). La suma de las percepciones salariales y no salariales determinan la **retribución bruta (total devengado)** por el trabajo prestado.

Apartado II. Deducciones: en su punto 1º se recogen las deducciones de **Seguridad Social**, y en su punto 2º la retención a cuenta del **Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (I.R.P.F.)**. Asimismo, se pueden deducir los **anticipos** concedidos al trabajador por la empresa, el valor de la **retribución en especie** y **otras deducciones**. Dichas deducciones se restan a la retribución devengada y nos queda el **salario líquido** a percibir por el trabajador, que le abonará la empresa.

En el modelo oficial de nómina se especifica, para información y constancia del/a trabajador/a, la **base de cotización por contingencias comunes**, **base de cotización por contingencias profesionales** y **concepto de recaudación conjunta del trabajador**, así como la **base de cotización de horas extraordinarias** y la **base sujeta a retención del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas**.

Empresa: Domicilio: C.I.F.: Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social:	Trabajador: N.I.F.: Número libro de matrícula: Número de afiliación a la S.S.: Categoría o grupo profesional: Grupo de cotización: Fecha de antigüedad:
---	--

Período de Liquidación: del de al de de Total días

I. DEVENGOS **TOTALES**

<p>1. Percepciones Salariales Salario Base Horas extraordinarias Gratificaciones extraordinarias Salario en especie Complementos salariales</p>	<p>2. Percepciones no Salariales Indemnizaciones o suplidos Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos Otras percepciones no salariales</p>
<p>A. TOTAL DEVENGADO</p>	

II. DEDUCCIONES

<p>1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Segur. Social y conceptos de recaudación conjunta Contingencias comunes%..... Desempleo%..... Formación profesional%..... Horas extraordinarias: Fuerza mayor o estructurales%..... No estructurales%..... TOTAL APORTACIONES</p>	<p>2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas % 3. Anticipos 4. Valor de los productos recibidos en especie 5. Otras deducciones</p>
<p>B. TOTAL A DEDUCIR</p> <p>LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)</p>	

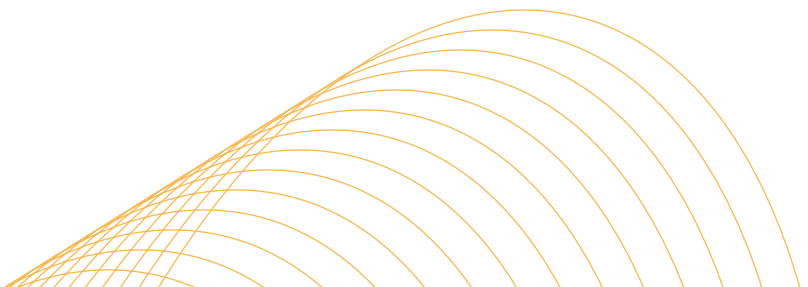
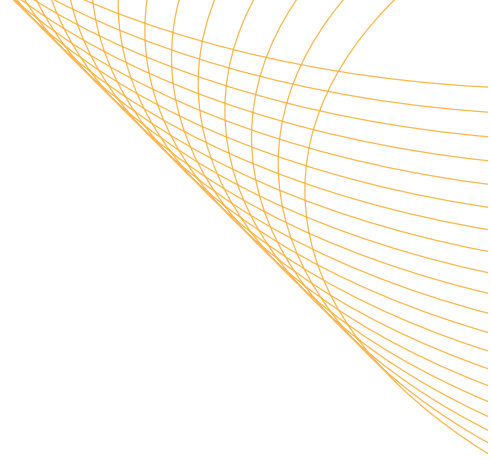
Sello de la Empresa de de (lugar y fecha)

RECIBÍ

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.

<p>1. Base de cotización por contingencias comunes: Remuneración mensual..... Prorrata pagas extras</p>	<p>2. Base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional, Fondo Garantía Salarial) 3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias 4. Base sujeta a retención del I.R.P.F.</p>
---	---

OBSERVACIONES **TOTAL**.....



6- JORNADA, DESCANSOS Y PERMISOS

JORNADA ORDINARIA

Es el tiempo que el/a trabajador/a pone su actividad laboral a disposición del empleador, debiendo fijarse límites que no puedan superarse.

La jornada laboral se fija mediante la Negociación Colectiva o el contrato individual de trabajo. Su **duración máxima** será de **40 h. semanales**, sin que, en principio, puedan superarse las **9 h. diarias**. Por Convenio Colectivo podrá establecerse una jornada menor a la establecida en la ley, aunque también se podrá rebasar algún día el límite de las 9 horas.

En el caso de **trabajadores/as menores de dieciocho años**, tienen prohibido la realización de más de 8 horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo el tiempo de formación que precisen.

La **distribución de la jornada** es anual, fijándose el número máximo de horas que puede trabajarse a lo largo del año natural. Así, el cómputo de las 40 h. semanales es un promedio del cómputo anual (permitiendo trabajar una semana más horas y otra menos, siempre que el promedio a lo largo del año no supere las 40 h. semanales de trabajo efectivo).

La distribución de la jornada laboral deberá respetar el **tiempo de descanso diario y semanal**: el período de tiempo que debe mediar entre el final de la jornada laboral y el comienzo de la siguiente será como mínimo de 12 h.

JORNADAS ESPECIALES

Determinadas actividades merecen una regulación específica. El E.T. faculta al Gobierno para el establecimiento de **ampliaciones o limitaciones** en la duración de la jornada de trabajo y de los descansos para aquellos sectores y actividades que por sus peculiaridades lo requieran.

También se contempla la **reducción de la jornada**, que se fundamenta en circunstancias personales o familiares del/a trabajador/a (ej. por lactancia de un hijo menor de 9 meses, guarda legal de un menor de 6 años o de un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, etc.)

CALENDARIO LABORAL

Calendario anual elaborado por la empresa. En él figuran los días de trabajo, de descanso, festivos y otras jornadas en las que no se trabaje, así como el número de horas de trabajo ordi-

nario que corresponde a cada una de las jornadas laborables. Habrá de **exponerse en un lugar visible** de cada centro de trabajo, atribuyéndose a los representantes de los trabajadores la facultad de ser consultados por el empresario y emitir informe previo a la elaboración del mismo.

HORARIO DE TRABAJO

Fija el momento exacto del comienzo y final del trabajo, distribuyéndose a lo largo de la jornada. Forma parte del calendario laboral, correspondiendo al empresario su fijación. Es **distinto para cada empresa**, pudiendo ser **también distinto para sus trabajadores**, en función de los grupos o categorías profesionales. Normalmente, los Convenios Colectivos son los encargados de su regulación.

La variación del horario puede dar lugar a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Son aquellas horas de trabajo que **se realizan por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria**.

El empresario deberá informar mensualmente a los representantes de los trabajadores de las horas extraordinarias realizadas en la empresa, independientemente de su forma de compensación, con entrega de copia de los resúmenes mencionados.

Las horas extraordinarias **son voluntarias** por parte del/a trabajador/a, **excepto** que se empleen para prevenir riesgos o siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, o se hayan pactado en Convenio Colectivo o contrato individual de trabajo.

Su **retribución es superior** a las horas ordinarias, pudiéndose **abonar o compensarlas por** tiempos equivalentes de **descanso retribuido**.

En ausencia de pacto en Convenio o en contrato de trabajo, se entenderá que las horas extras se compensarán mediante descansos dentro de los 4 meses siguientes a su realización. **Para reclamar la retribución de las horas extraordinarias** deberá probarse la realización de cada una de ellas.

Tienen prohibida la realización de horas extraordinarias los trabajadores menores de 18 años, las personas contratadas a tiempo parcial, los trabajadores nocturnos y los trabajadores

con discapacidad (salvo que estos últimos deban realizarlas en caso de prevención o reparación de siniestros u otros daños extraordinarios).

El Gobierno podrá suprimir o reducir el **número máximo de horas extraordinarias (80 anules)** para incrementar las oportunidades de colocación de los/as trabajadores/as en paro forzoso.

DESCANSOS

Hacen referencia al tiempo en que el/a trabajador/a queda liberado de su prestación contractual. **Tienen carácter retribuido.**

- **Descanso semanal:** será como mínimo de **1 día y medio ininterrumpido** (como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes, y el domingo completo). No obstante, pueden acumularse periodos de hasta 14 días. Para **menores de edad** será **2 días ininterrumpidos**.
- **Las fiestas laborales:** Son retribuidas, no recuperables y no podrán exceder de **14 al año**, de las cuales dos serán locales. **Las que coincidan con domingo** se trasladarán al lunes inmediatamente posterior. Se **publican anualmente por el Ministerio de Trabajo**, incluyendo a las fiestas tradicionales de las Comunidades Autónomas. Cuando, con **carácter excepcional**, **el/a trabajador/a no pueda disfrutar de las fiestas**, se le abonará el importe de las horas trabajadas incrementado en un 75% como mínimo, o tendrá descanso compensatorio.
- **Las vacaciones anuales:** período de descanso más prolongado de **carácter obligatorio y retribuido**. Su **duración** es la fijada en Convenio Colectivo o contrato individual, sin que puedan ser inferiores a **30 días naturales por año de trabajo**. Podrán disfrutarse de manera fraccionada o continuada (una de las fracciones deberá consistir, por lo menos, en 2 semanas laborables ininterrumpidas). **No podrán compensarse económicamente su no disfrute**, salvo que antes de que transcurra 1 año se deje de prestar los servicios en la empresa sin haber disfrutado de las mismas. El/a trabajador/a ha de conocer las **fechas de sus vacaciones** con, al menos, 2 meses de antelación, y estarán fijadas **según Convenio o por acuerdo** con la empresa.

PERMISOS

El/a trabajador/a, **previo aviso y con justificación**, podrá ausentarse del trabajo en los supuestos siguientes:

- 15 días naturales por **matrimonio**.
- 2 días por **nacimiento de un hijo o fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes** hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si realiza algún desplazamiento, el período se amplía hasta 4 días.
- 1 día por **traslado del domicilio habitual**.
- Tiempo indispensable para el cumplimiento de un **deber inexcusable de carácter público o personal** (ej. votaciones).
- Tiempo establecido legal o convencionalmente para **funciones sindicales o de representación del personal**.
- Tiempo indispensable para **exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** que deban realizarse dentro de la jornada laboral.
- 1 hora diaria para **trabajadoras/es con hijos/as lactantes menores de 9 meses** (podrá dividirse en 2 fracciones).
- 1 hora diaria (o reducción de la jornada en 2 horas, con reducción del salario) en caso de **nacimiento de hijos prematuros o que estén hospitalizados a continuación del parto**.
- Reducción de jornada laboral un tercio o la mitad (con reducción de salario) para **cuidado de un menor de 6 años, persona con discapacidad o familiar**, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, **que no pueda valerse por sí mismo/a** (siempre que no desempeñe actividad retribuida).

7- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Es la **interrupción temporal** de la relación laboral y tiene carácter limitado. Con ella se **suspenden las obligaciones** recíprocas de **trabajar y remunerar** el trabajo.

Una vez cesa la causa que la originó, se **reanuda la relación laboral** con las **mismas condiciones** existentes en el momento de producirse la suspensión, siendo la norma común el **derecho del trabajador a la reserva de su puesto**.

CAUSAS DE SUSPENSIÓN

- **Por voluntad conjunta de las partes:** en estos casos **no** se produce la **reserva de puesto de trabajo**, salvo que las partes lo acuerden.

Será **pactada** en cualquier momento de la relación laboral o **consignada en el contrato** antes de iniciar dicha relación.

- **Por imposibilidad temporal de continuación del proceso productivo:** debida a causas técnicas, económicas, organizativas o de producción (exige autorización administrativa) o suspensión por fuerza mayor temporal (exige expediente y resolución administrativa al efecto).

- **Por imposibilidad de cumplimiento de la prestación de trabajo:**

1. **Incapacidad Temporal (I.T.):** situación en la que el/a trabajador/a se encuentra imposibilitado/a temporalmente para prestar sus servicios y necesita asistencia médica.

Causas:

- Enfermedad común o profesional.
- Accidente, sea o no de trabajo.
- Período de observación por enfermedad profesional en el que se prescribe la baja del/a trabajador/a. Se entiende por período de observación el tiempo necesario para el estudio de la enfermedad profesional hasta obtener un diagnóstico definitivo.

Dicha situación origina dos tipos de prestaciones: **asistencia sanitaria y un subsidio económico**.

- **Subsidio de I.T.:** a cargo de la Seguridad Social, palió los efectos de la ausencia de salarios por la I.T.

a) Requisitos:

1. Estar afiliado/a a la Seguridad Social en **alta o en situación asimilada al alta.**
2. Tener cubierto **un período mínimo de cotización:**
 - Por **enfermedad común:** 180 días dentro de los 5 años anteriores a la baja médica.
 - Por **accidente y enfermedad profesional:** no se exige período de cotización previo.

b) Nacimiento: según la causa que la motiva:

- Por **enfermedad común o accidente no laboral:** a partir del 16º día de la baja (a cargo del empresario el abono de las prestaciones desde el 4º día hasta el 15º).
- Por **accidente de trabajo o enfermedad profesional:** a partir del día siguiente al de la baja (a cargo del empresario el salario del día de la baja).

En situaciones de huelga o cierre patronal no se tendrá derecho a percibir el subsidio.

c) Duración: máximo de **12 meses, prorrogables a otros 6** (cuando se presume que el trabajador puede ser dado de alta por curación durante dicha prórroga). Si la I.T. se declara **por enfermedad profesional como período de observación**, la duración máxima es de 6 meses, prorrogables a otros 6.

- Hay que tener en cuenta los **períodos de recaída** (siempre que se trate del mismo daño), interrumpidos por períodos de actividad inferiores a 6 meses.

d) Cuantía:

- Por **enfermedad común o accidente no laboral:** 60% de la Base Reguladora correspondiente hasta el 20º día de la baja, y el 75% a partir de aquí.
- Por **accidente de trabajo o enfermedad profesional:** 75% de la Base Reguladora correspondiente.

f) Extinción:

- Por agotamiento del plazo máximo.
- Por alta médica.
- Por haber sido reconocido el derecho a la pensión por jubilación.
- Por fallecimiento.

g) Anulación o suspensión:

- Por actuación fraudulenta del/a beneficiario/a.
- Por rechazar o abandonar el tratamiento médico sin motivo aparente.
- Por trabajar por cuenta propia o ajena.

2. Maternidad: se consideran las situaciones:

- Maternidad.
- Adopción.
- Acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente, cuando se trate de menores de 6 años, o mayores de 6 y menores de 18 con discapacidades físicas o psíquicas y problemas de adaptación social.

La situación de maternidad puede devengar el derecho a las siguientes prestaciones:

- **Asistencia sanitaria:** exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, etc. Para ello, nos podremos ausentar del trabajo previo aviso al empresario y siempre que su realización tenga que ser dentro de nuestro horario laboral.
- **Subsidio por riesgo durante el embarazo:** se genera su derecho por suspensión del contrato cuando la trabajadora no pueda realizar sus tareas y/u otras, y no se le pueda cambiar de puesto de trabajo.

a) Requisitos: estar de dadas de alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta; tener un mínimo de 180 días cotizados dentro de los 5 años anteriores a la suspensión del contrato de trabajo.

b) Nacimiento: el día que se inicie la suspensión de contrato y se abonará mientras persista el riesgo y la imposibilidad de reincorporación al trabajo.

c) Cuantía: 75% de la Base Reguladora correspondiente.

d) Extinción:

- Por incorporación al puesto de trabajo o a otro compatible para su situación.
- Por extinción del contrato debido a causas legalmente establecidas.
- Por fallecimiento de la beneficiaria.

e) Suspensión denegación o anulación:

- Cuando se haya actuado fraudulentamente.
- Cuando trabaje por cuenta ajena o propia en una actividad incompatible con su estado.

- **Subsidio por maternidad:** pueden ser beneficiarios, independientemente de su sexo, trabajadores/as que reúnan los mismos requisitos que para el subsidio anterior.

En caso de disfrute simultáneo o sucesivo del padre y la madre de este período de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, ambos tienen que reunir de forma independiente los requisitos exigidos.

a) Nacimiento: desde el día en que comience el período de descanso correspondiente

b) Duración: 16 semanas ininterrumpidas (2 semanas más por hijo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple).

Pueden distribuirse libremente, aunque se establece un **mínimo 6 semanas** en concepto de **descanso postparto**, que será **disfrutado obligatoriamente por la madre**.

El padre podrá disfrutar de este descanso en el supuesto de muerte de la madre trabajadora o reparto del descanso de manera simultánea o sucesiva.

c) Cuantía: del 100% de la Base Reguladora correspondiente.

d) Denegación, anulación o suspensión: cuando se actúe fraudulentamente o se trabaje durante el período de descanso.

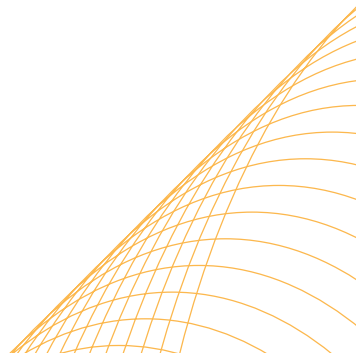
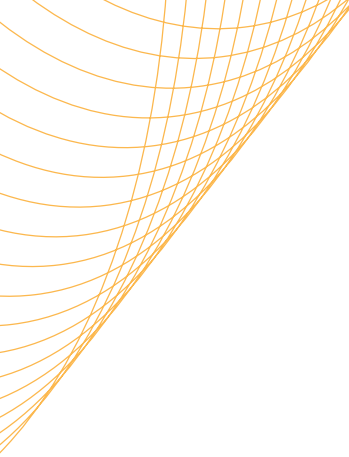
3. Ejercicio de cargo público.
4. Privación de libertad del/a trabajador/a: mientras no exista sentencia condenatoria.
5. Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
6. Huelga legal y cierre de la empresa.

EXCEDENCIAS

- **Excedencia forzosa:** para el **desempeño de un cargo público**. Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure. El **reingreso** deberá solicitarse en el plazo de 1 mes a contar desde el momento en el que se cesa en el cargo.
- **Excedencia voluntaria:** podrá disfrutarla quien cuente con al menos **1 año de antigüedad** en la empresa. Será por un **período** no inferior a 2 años ni superior a 5. Se podrá solicitar una nueva excedencia si han transcurrido 4 años desde que finalizó la anterior.
- **Excedencia por cuidado de hijos:** período **no superior a 3 años** para el cuidado de cada hijo (ya sea propio o adoptado) o por acogimiento de un menor. Se contará desde la fecha del nacimiento o de la resolución administrativa o judicial que determine la adopción o el acogimiento.
- **Excedencia por cuidado de familiar:** **no superior a 1 año** (salvo que por Convenio se establezca otra duración) para atender a un familiar de hasta segundo grado (por consanguinidad o afinidad) que no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida.

El período en situación de excedencia se **computará a efectos de antigüedad**, pudiendo acudir a cursos de formación de cara a una próxima incorporación al puesto de trabajo.

Sólo produce un **derecho de ingreso preferente en una de las vacantes de igual o similar categoría** dentro de la empresa, ya que no garantiza la vuelta al puesto de trabajo que se venía desempeñando antes de la excedencia.



8- EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DE LAS PARTES

Por mutuo acuerdo. Suele documentarse mediante un escrito (**finiquito**). **Causas:**

1. Las consignadas válidamente en el contrato, salvo que constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
2. Por **expiración** del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. **Expirado el plazo máximo legal establecido para la duración del contrato laboral sin que haya preaviso de su finalización, y el/a trabajador/a siguiese prestando sus servicios, se entenderá prorrogado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.**

POR DESAPARICIÓN O INCAPACIDAD DE LAS PARTES

1. Por causas que afectan al/a **trabajador/a**:

- a) **Muerte, gran invalidez o invalidez total o absoluta.**
- b) **Jubilación (voluntaria y forzosa).**
- c) **Causa legal de incapacidad sobrevenida.**

2. Por causas que afectan al **empresario**:

- a) **Muerte, jubilación o incapacidad.** En el caso de muerte, se extinguirán los contratos de trabajo si los herederos manifiestan su intención de no continuar con la explotación de la empresa.
- b) **Jubilación.**
- c) **Extinción de la personalidad jurídica de la empresa.**

POR VOLUNTAD UNILATERAL DE LAS PARTES

1. Por decisión del/a **trabajador/a**:

a) **Dimisión.**

b) **Resolución causal:** por alteración de las condiciones de trabajo, por incumplimiento contractual del empresario, por falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado, o modificación sustancial en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de la formación profesional o en menoscabo de la dignidad del/a trabajador/a.

c) **Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales,** salvo supuestos de fuerza mayor.

2. Por decisión del empresario:

a) **El despido disciplinario:** por incumplimiento grave y culpable del trabajador/a de las obligaciones y deberes de su contrato de trabajo. El Estatuto de los Trabajadores considera como **causas** del mismo:

- **Faltas de asistencia o puntualidad** al trabajo, repetidas e injustificadas.
- **Indisciplina o desobediencia** en el trabajo.
- **Ofensas verbales o físicas** al empresario o a sus compañeros/as.
- **Transgresión de la buena fe contractual.**
- Disminución continuada y voluntaria en el **rendimiento de trabajo.**
- **Embriaguez o toxicomanía** habituales que repercutan negativamente en el trabajo.

El plazo para imponer la sanción de despido es de 60 días, a partir de que la empresa tenga conocimiento de la falta, o a los 6 meses de haberse cometido.

b) **El despido colectivo:** es el paso siguiente a la suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor, siempre que afecte en un período de 90 días al siguiente número de trabajadores/as:

- 10 trabajadores en empresas con plantilla inferior a 100.
- 30 trabajadores en aquellas con plantilla superior a 300.
- Cuando afecte a toda la plantilla (siempre más de 5), como consecuencia de la cesación total de la actividad empresarial.

Procedimiento: exige la tramitación de un **Expediente de Regulación de Empleo**, que requiere el permiso de la autoridad laboral, con la apertura de un **período de consultas** en el que empresa y representantes de los trabajadores negociarán de buena fe la consecución de un acuerdo.

En caso de desacuerdo, la autoridad laboral se pronunciará estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial, y autorizando o no al empresario a la extinción de los contratos afectados.

La **indemnización** será de **20 días por año de servicio** con un máximo de 12 mensualidades, salvo que por pacto individual o colectivo se fije una cuantía superior.

Cuando el despido colectivo sea por fuerza mayor (incendios, inundaciones, terremotos,...), no se requiere período de consultas y es indiferente el número de trabajadores/as afectados/as.

c) **El despido por causas objetivas:** se basa en causas que, sin ser imputables al/a trabajador/a, hacen imposible la adecuada prestación de los servicios objeto del contrato de trabajo. Se establecen en el Estatuto de los Trabajadores:

- **Ineptitud** sobrevenida o conocida después del período de prueba.
- **Falta de adaptación** a las modificaciones de su puesto de trabajo, transcurridos más de 2 meses desde su introducción.
- **Necesidad de amortizar el puesto de trabajo:** decisión empresarial que debe justificarse con una determinada finalidad (superación de una situación de crisis o las dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa).
- **Absentismo laboral:** aunque sea justificado y siempre que en el plazo de 1 año alcance el 20% de los días hábiles de 2 meses consecutivos o el 25% de 4 meses discontinuos. **En ningún caso se computarán** las faltas por huelga legal, representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, permisos y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral (si la baja es de más de 20 días consecutivos y acordada por los servicios sanitarios oficiales).
- **Falta de consignación presupuestaria:** para contratos que hubieran sido celebrados para la ejecución de planes y programas públicos sin dotación económica estable.

Requisitos:

- **Comunicación escrita al/a trabajador/a**, expresando la causa de extinción.

- Poner a su disposición una **indemnización** de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.
 - Concesión de un **plazo de preaviso** de 30 días desde la notificación de la extinción. **Si se incumpliera**, se tendrá derecho a una indemnización equivalente al período de preaviso incumplido.
 - Concesión de un **permiso** de 6 horas semanales para que pueda buscar otro empleo.
- * Contra esta decisión del empresario, el/a trabajador/a **podrá recurrir ante la autoridad judicial**.

Forma del despido:

- **Carta de despido:** El despido debe ser comunicado por escrito al trabajador afectado. Debe recoger los hechos que lo motivan y la fecha de sus efectos. Tiene una **doble finalidad**: para que el trabajador pueda defenderse, y para que el empleador no pueda alegar hechos distintos de los recogidos en la carta de despido.
- **Apertura de expediente contradictorio:** si el trabajador es representante legal de los trabajadores o delegado sindical.
- **Audiencia previa a los delegados sindicales:** si el empresario tuviera constancia de que el trabajador está afiliado a un sindicato.

Los **Convenios Colectivos** pueden imponer otras exigencias formales.

El **plazo de caducidad para interponer la demanda contra el despido** es de 20 días hábiles.

¿QUÉ HACER EN CASO DE DESPIDO?

- **Conciliación previa: antes de iniciar la vía judicial**, intentar una conciliación previa ante el organismo administrativo encargado de la mediación, arbitraje y conciliación, excepto en los procesos que exijan reclamación previa en vía administrativa y las materias expresamente excluidas en virtud del artículo 64 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Se hará en el **plazo de 20 días hábiles**, contados desde el momento del despido. **Transcurridos 30 días sin celebrarse**, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

Puede concluir:

- a) **Con avenencia:** cuando las partes alcancen un acuerdo y habrá de estarse a lo acordado (reincorporación al puesto de trabajo o indemnización.)
- b) **Sin avenencia:** falta de acuerdo, que abre la vía judicial ante el Juzgado de lo Social.
- c) **Incomparecencias:** cuando no se presenta alguna de las partes. **Si no acudiera el solicitante,** se archivaría todo lo actuado. **Si no acudiera el empresario,** se tendría por intentada y sin efecto.

Lo acordado en Conciliación tendrá fuerza ejecutiva, sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal.

- **Demanda ante el Juzgado de lo Social:** aportando el justificante del resultado del Acto de Conciliación.

Se formulará **por escrito** y con estos **contenidos:**

- Datos del demandante y de aquellos otros interesados que deban ser llamados al proceso.
- Enumeración clara y concreta de los hechos alegados.
- Lugar de trabajo, categoría profesional, características del trabajo, salario, forma de pago, antigüedad en la empresa.
- Fecha de efectividad del despido y forma en que se produjo.
- Si el trabajador ostenta o ha ostentado en el año anterior al despido la cualidad de representante legal o sindical de los trabajadores.
- Si el demandante litigase por si mismo, designará un domicilio en la localidad donde resida el Juzgado o Tribunal, en el que se practicarán todas las diligencias que hayan de entenderse con él.
- Fecha y firma.

Una vez celebrado el juicio, **se dictará sentencia en el plazo de 5 días,** en la que se calificará el despido como:

- a) **Nulo:** cuando el Juzgado declara que **no se cumplieron las formalidades legales** en la notificación del despido y/o cuando se entiende que el móvil del despido es por causa de

Discriminación. El efecto es la **inmediata readmisión** del trabajador en su puesto anterior en las condiciones que venía disfrutando hasta entonces. Se le abonarán los salarios dejados de percibir.

- b) **Improcedente:** cuando el empresario **no ha cumplido los requisitos formales por despido disciplinario** o cuando **no queda acreditado el incumplimiento** que, según el empresario, justifica el despido, su gravedad y su culpabilidad. El efecto será que el empresario opte por la **readmisión del trabajador** en su puesto anterior y con las mismas condiciones o **indemnizarle** con una cuantía de 45 días de salario por año trabajado, hasta un máximo de 42 mensualidades. **Si el despido es un representante legal o sindical de los trabajadores,** tendrá la posibilidad de elegir la opción.

En ambas opciones además se abonarán los salarios dejados de percibir (consultar apartado 9 de esta guía).

- c) **Procedente:** el despido se realizó cumpliendo los requisitos formales establecidos legalmente y el trabajador no tiene derecho a indemnización.

* La **sentencia se notificará** a las partes dentro de los **2 días siguientes** a la misma.

* **Recursos:** empresario o trabajador podrán recurrir contra la sentencia ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, en los 5 días siguientes a la notificación de la misma.

9- LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO

Se encuentran en desempleo quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su trabajo o vean reducida su jornada ordinaria de trabajo y salario al menos en 1/3 parte.

BENEFICIARIOS/AS

- Trabajadores/a por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Personal contratado en Régimen de Derecho Administrativo incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Funcionarios/as de empleo e interinos al servicio de la Administraciones Públicas en Régimen General de la Seguridad Social.
- Trabajadores por cuenta ajena incluidos dentro de alguno de los Regímenes Especiales.
- Liberados/a de prisión.
- Socios/as trabajadores/as de cooperativas de trabajo asociado.
- Socios/as trabajadores/as de cooperativas de explotación comunitaria agraria.
- Trabajadores/as emigrantes que hayan retornado.
- Militares de empleo.

NACIMIENTO DEL DERECHO

A partir de que se produzca la situación legal de desempleo. **No se considera situación legal de desempleo:**

- Cuando se cese voluntariamente en el trabajo, salvo en el supuesto de resolución causal (visto en apartado 8 de esta guía).
- Cuando declarado improcedente o nulo el despido, el empresario opte por la readmisión y el trabajador no se reincorpore a su puesto.

- Cuando no se haya solicitado el reingreso al puesto de trabajo en los casos y plazos previstos en la legislación vigente.

En el caso de que no se hayan disfrutado las vacaciones que nos correspondan con anterioridad a la finalización de la relación laboral, la situación legal de desempleo se producirá una vez transcurrido dicho período, en el que nuestra situación será asimilada al alta en la Seguridad Social y estaremos cotizando.

En el supuesto de despido, se entenderá por sí mismo y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo.

REQUISITOS

- Estar afiliado/a en la Seguridad Social en alta o en situación asimilada al alta.
- Tener cubierto un período mínimo de cotización de 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.
- No haber cumplido la edad de jubilación, salvo que no se tuviera cotizado el período requerido para acceder a la prestación correspondiente.

PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUD

15 días hábiles siguientes a que se produzca la situación legal de desempleo. En caso de presentarla fuera de plazo, la prestación se reconocerá a partir del día de la solicitud, pero descontando de la misma el tiempo de retraso.

DOCUMENTACIÓN A APORTAR

- **Solicitud:** en modelo normalizado.
- Original de la Tarjeta de Demanda de Empleo.
- Fotocopia del D.N.I. y de la cartilla de la Seguridad Social.
- Fotocopia del parte de baja de la Seguridad Social.

- **Fotocopia del último contrato y sus prórrogas:** en caso de tener contratos a tiempo parcial, se adjuntarán todos.
- **Carta de cese.**
- **Original y fotocopia de los Certificados de Empresa:** de los últimos 180 días cotizados, firmados y sellados por la empresa.
- **Fotocopia de los boletines de cotización (TC1y TC2):** correspondientes a los últimos 180 días cotizados, sellados por el banco. No se presentarán si la empresa está conectada a la red de la Seguridad Social.
- **Fotocopia de las dos últimas nóminas.**
- **Fotocopia de la última Declaración de la Renta.**
- **Impreso de domiciliación en cuenta:** sellado por el banco donde tenga su cuenta el/a trabajador/a.

Se considera **infracción grave** que el empresario no entregue al trabajador los documentos necesarios para tramitar la prestación. A tal efecto, dicha documentación será aportada posteriormente, bien por éste o bien por la empresa a requerimiento del INEM.

- **Compromiso de actividad:** Es voluntaria su suscripción durante los 100 primeros días de percepción de la prestación. Por él nos comprometemos a buscar activamente empleo, a aceptar una colocación adecuada ofrecida por el INEM y a participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional.

Concepto de empleo o colocación adecuada:

- Profesión demandada, habitual o que se corresponda con las aptitudes físicas y formativas del/a trabajador/a, o la coincidente con la última actividad laboral (siempre que su duración haya sido de 3 meses o más).
- A partir de un año de percepción de la prestación, otras colocaciones que a juicio del Servicio Público de Empleo puedan ser ejercidas por el/a trabajador/a.
- Cuando el puesto de trabajo esté en un radio inferior a 30 Kms., salvo que el recorrido de ida y vuelta supere el 25% de duración de la jornada. También se contempla que haya posibilidad de alojamiento adecuado en el lugar donde aquel radique.

- Si el salario no es inferior al S.M.I., una vez descontados los gastos de desplazamiento (máx. 20% del salario, es decir, 353.76 € mes).
- Se tendrán en cuenta el tipo de contrato y jornada ofertada, además de las circunstancias profesionales y personales del/a trabajador/a.

DURACIÓN

Está en función de los días cotizados:

Período de ocupación en los últimos 6 años (en días)	Duración máxima de Prestación (en días)
Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1.079	300
Desde 1.080 hasta 1.259	360
Desde 1.260 hasta 1.439	420
Desde 1.440 hasta 1.619	480
Desde 1.620 hasta 1.799	540
Desde 1.800 hasta 1.979	600
Desde 2.160	720

A este efecto **no se consideran cotizaciones computables:**

- Aquellas tenidas en cuenta para el reconocimiento de un derecho anterior.
- Las abonadas por la Entidad Gestora durante la prestación.
- El tiempo de excedencia para atender al cuidado de un hijo.

CUANTÍA

Será el 70% de la Base reguladora durante los 180 primeros días, y el 60% para el resto.

Base Reguladora= $\frac{\text{Base Común por Contingencias Profesionales (180 últimos días)}}{180}$

180

* La Base Común por Contingencias Profesionales viene reflejada en la nómina.

La prestación por desempleo parcial se determina de igual forma, en proporción a la reducción de la jornada.

En cualquier caso, la cuantía tiene establecidos unos topes máximos y mínimos:

- **Tope máximo:**

Trabajador/a	Porcentaje del S.M.I. 2.002	Cuantía Límite/mes
Ningún hijo a cargo	170%	877'03 €
1 hijo a cargo	195%	1.006 €
2 o más hijos a cargo	220%	1.134'98 €

Hijos a cargo: menores de 26 años o mayores incapacitados, que carezcan de rentas inferiores al S.M.I. y convivan con el beneficiario. **No es necesaria la convivencia** cuando exista la obligación de alimentos en virtud de convenio o resolución judicial (divorcio).

- **Tope mínimo:**

Trabajador/a	Porcentaje del S.M.I. 2.002	Cuantía Límite/mes
Ningún hijo a cargo	75%	386'93 €
1 hijo a cargo	100%	515'90 €

ABONO DE LA PRESTACIÓN

Se abona por meses vencidos, a través de la correspondiente entidad bancaria designada por el/la trabajador/a. **En el primer pago** se retendrá el importe de 10 días de prestación, que se abonarán en el último pago.

Los pagos los realiza el INEM, excepto en el supuesto de desempleo parcial, que lo efectuará la propia empresa por delegación de áquel.

En los casos de despido declarados improcedentes, tras la sentencia:

- **Si se opta por el abono de la indemnización, y el/la trabajador/a no tiene derecho a los salarios de tramitación** (salarios dejados de percibir desde el despido hasta acuerdo en Acto de Conciliación, Sentencia Judicial o reconocimiento del empresario de la improcedencia del despido), seguirá percibiendo las prestaciones por desempleo o podrá solicitarlas si aún no las estuviera percibiendo (siempre que para ello reúna los requisitos necesarios).

Si tuviese derecho a los salarios de tramitación, los percibirá, pero tendrá que devolver las prestaciones por desempleo (si las hubiera cobrado), que volverá a percibir las después del abono de aquellos.

No se tiene derecho a salarios de tramitación si el empresario reconoce la improcedencia del despido dentro de las 48 horas siguientes al mismo.

- **Si se opta por la readmisión**, la Entidad Gestora (INEM) cesará en el abono de las prestaciones por desempleo y reclamará al empresario las cotizaciones a la Seguridad Social y la cuantía de las prestaciones por desempleo que ha estado abonando al trabajador (si las hubiera estado percibiendo). Estas cantidades serán descontadas de los salarios que el/la trabajador/a ha dejado de percibir desde su despido.

MODALIDAD DE PAGO ÚNICO

Consiste en el abono en un solo pago del importe de la prestación.

Beneficiarios/as que pueden acceder a esta modalidad:

- Cuando pretendan constituir o incorporarse, de forma estable y a tiempo completo, como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales en las que previamente no hubieran cesado.

Su abono tendrá como **límite máximo** la cuantía que corresponda a la aportación obligatoria a la cooperativa o a la adquisición de acciones o participaciones de sociedades.

- Cuando pretendan constituirse como trabajadores autónomos. Su abono tendrá como **límite máximo** el 20% de la prestación y el resto se cobrará como pago parcial. Si se posee una discapacidad igual o superior al 33%, se tendrá una bonificación del 50% en las cotizaciones a la Seguridad Social.

MODALIDAD DE PAGO PARCIAL

Consiste en el abono de la prestación trimestralmente, a través del pago a la Seguridad Social de las cotizaciones del trabajador/a.

Beneficiarios/as que pueden acogerse a esta modalidad:

- Que hayan solicitado la modalidad de pago único y les quede un importe restante de la prestación después del abono de la misma.
- Que pudiendo acceder a la modalidad de pago único, opten por el pago trimestral de la misma.
- * **En los casos de pago único o parcial**, si se cesa en la actividad laboral por causa no imputable al trabajador y sin haber utilizado la cuantía máxima de la prestación, se podrá reanudar la prestación contributiva por el tiempo que le reste.

COTIZACIÓN

No comprenderá las cuotas por desempleo, accidente de trabajo y enfermedad profesional, FOGASA y formación profesional.

Durante la percepción de la prestación, la aportación del trabajador a la Seguridad Social se verá **reducida en un 35%**, que lo abonará la Entidad Gestora (INEM).

OBLIGACIONES DEL/A TRABAJADOR/A

- Proporcionar la documentación e información requerida por el INEM.
- Cumplir el Compromiso de Actividad, cuando se haya suscrito.

- Renovar la demanda de empleo en forma y fecha.
- Comparecer previo requerimiento ante el INEM.
- Solicitar la baja de la prestación en casos de suspensión o extinción del derecho, o cuando se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción.
- Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas.
- Devolver al INEM, en el plazo de 5 días, los justificantes de haber comparecido a las ofertas de empleo facilitadas por el mismo.

SUSPENSIÓN

Interrupción del abono de la prestación y de la cotización. **Supone reducción del período establecido para la percepción en caso de sanción.**

Causas:

- Por imposición de sanción a causa de infracciones leves y graves.
- Cumplimiento de condena que implique privación de libertad, salvo que se tengan cargas familiares que no dispongan de rentas superiores al S.M.I.
- La realización de un trabajo de duración inferior a 12 meses.

REANUDACIÓN

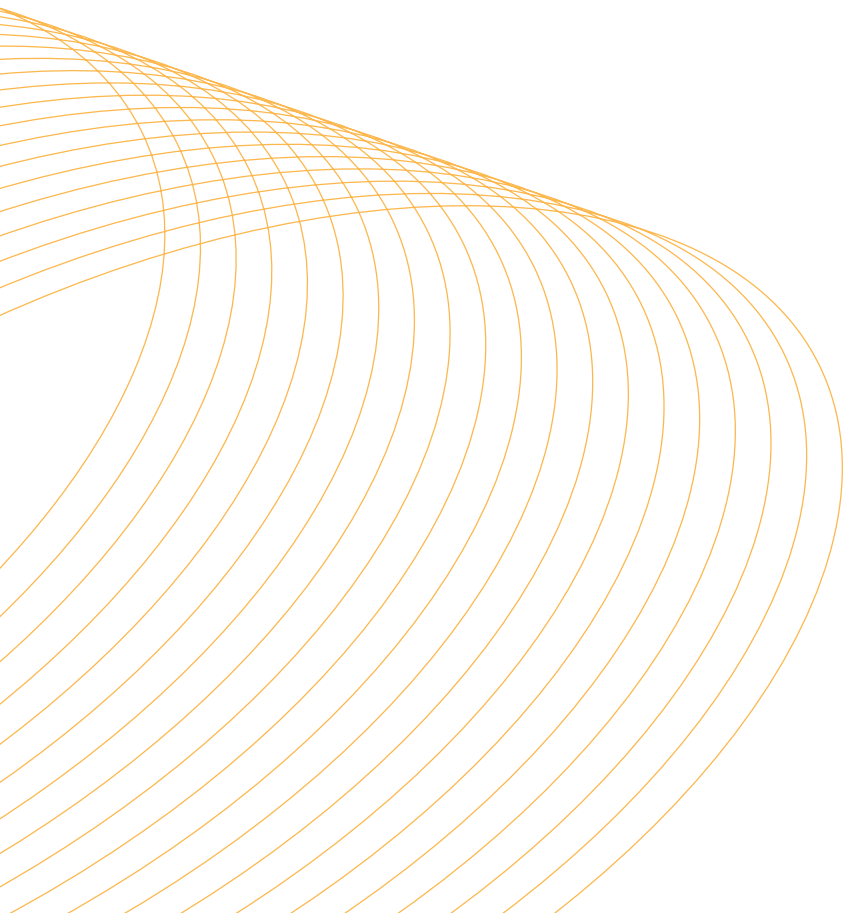
- De oficio por la Entidad Gestora (INEM), cuando la suspensión se deba a una sanción.
- Previa solicitud del interesado en los otros supuestos, siempre que haya finalizado la causa de suspensión.

El **plazo** para solicitar la reanudación será de **15 días hábiles**. Si la solicitud **no se presenta en plazo**, se perderá el importe de los días de retraso.

EXTINCIÓN

Causas:

- Agotamiento del plazo de duración de la prestación.
- Imposición de sanción (a la 4ª falta leve, a la 3ª falta grave o por falta muy grave).
- Realización de un trabajo de duración igual o superior a 12 meses, salvo que el titular opte por seguir percibiendo la prestación reconocida inicialmente y rechace la que se ha generado con el nuevo contrato.
- Pasar a ser pensionista por jubilación.
- Pasar a ser pensionista de incapacidad permanente.
- Traslado de residencia al extranjero.
- Renuncia voluntaria.
- Por fallecimiento del beneficiario/a.



10- ¿DÓNDE TE PODEMOS ATENDER?

UGT-ANDALUCÍA

Secretaría de Políticas de Igualdad y Juventud.
C/ Antonio Salado, 10-12. Tlf.: 954506307
www.ugt-andalucia.org

UGT-ALMERÍA

Secretaría de Formación y Políticas de Igualdad.
C/ Javier Sanz, 14-4º. Tlf.: 950251211

UGT-CÁDIZ

Secretaría de Mujer y Juventud.
Avda. Andalucía, 6-3º. Tlf.: 956263812

UGT-CÓRDOBA

Secretaría de Políticas de Igualdad y Juventud.
C/ Marbella, s/n. Tlf.: 957297677

UGT-GRANADA

Secretaría de Políticas de Igualdad.
Avda. de la Constitución, 21-2º. Tlf.: 958280545

UGT-HUELVA

Secretaría de Políticas de Igualdad.
C/ Puerto, 28. Tlf.: 959244090

UGT-JAÉN

Secretaría de Acción Social.
Paseo de la Estación, 30-1º. Tlf.: 953252221

UGT-MÁLAGA

Secretaría de Acción Social.
C/ Alemania, 19. Tlf.: 952221030

UGT-SEVILLA

Secretaría de Políticas de Igualdad.
Avda. Blas Infante, 4-2º. Tlf.: 954273003

