



GUÍA DE
INFORMACIÓN LABORAL
PARA JÓVENES

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Derechos y Deberes de la persona trabajadora	4
3. Capacidad de Contratación	5
4. El Contrato de Trabajo. Forma	6
5. El periodo de Prueba	9
6. Modalidades de Contrato de Trabajo	10
7. Salario y Nómina.....	18
8. Jornada, Descansos y Permisos.....	21
9. Suspensión del Contrato de Trabajo	26
10. Extinción de la Relación Laboral	30
11. El Finiquito	34
12. Prestación por Desempleo	35
13. Subsidio de desempleo.....	43
14. Despido	39
15. Anexo.....	41
16. Consejos de utilidad.....	43

1. Introducción

Ante la buena acogida que obtuvo la guía de información laboral para jóvenes que desde UGT-Madrid publicamos con anterioridad, hemos confeccionado una nueva guía actualizada con los cambios que en la legislación laboral se han dado en los últimos meses.

Así, desde la Secretaría de Juventud de UGT-Madrid esperamos poner a tu disposición la información que precisas para resolver todos los asuntos relativos al mundo laboral.

La situación de los jóvenes madrileños se sigue caracterizando por altas tasas de desempleos masivo y precariedad laboral, determinada por empleos de escasa duración, con pésimas retribuciones y malas condiciones de trabajo, así como un acceso difícil a la formación, tareas que en general no tienen que ver con los estudios que se han realizado, encadenamiento de contratos, imposibilidad de iniciar una carrera profesional... problemas todos que, además, pueden verse agravados por el desconocimiento y la falta de información en el ámbito laboral.

Por estos motivos, desde la Secretaría de Juventud de UGT-Madrid, con esta campaña pretendemos responder a algunas de las cuestiones en las que se desenvuelve la vida laboral, (de los las jóvenes), sirviendo como herramienta útil para aclarar directamente cuestiones concretas que cualquier joven puede albergar en cuanto a la contratación, los salarios a percibir, la jornada laboral, el despido y las prestaciones por desempleo.



2. DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR/A

DERECHOS BÁSICOS:

- Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.
- Libre sindicación (anexo).
- Derecho a la Negociación Colectiva (aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa o sector, normalmente reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la los trabajadores del ámbito en el que se pacta la negociación).
- Adopción de medidas de conflicto colectivo (ejercicio de acciones legales para la solución de diferencias entre empresarios y trabajadores).
- 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 acceso al empleo, o una vez empleados, a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de embarazo o maternidad.
- 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 del salario pactado o legalmente establecido en Convenio.
- 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 o de las personas en quien este delegue en el ejercicio de sus facultades directivas.
- No concurrir con la actividad de la empresa, e los términos que regula la ley.
- Contribuir a la mejora de la productividad.
- Cumplir con todas aquellas que deriven del contrato de trabajo.

3. CAPACIDAD DE CONTRATACIÓN

Pueden ser contratado/as como trabajadores/as aquellas personas que:

- Tengan la mayoría de edad (18 años) o sean menores emancipadas.
- 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. Se autorizará excepcionalmente en espectáculos públicos por la Autoridad Laboral, siempre que no suponga peligro para su salud física, ni para su formación profesional y humana.
- Los/as trabajadores/as menores de 18 años no podrán efectuar tareas nocturnas o que resulten dañosas, penosas, nocivas o peligrosas para su salud o su formación profesional y humana.

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

4. EL CONTRATO DE TRABAJO. FORMA

El contrato de trabajo es un documento en el que se recoge el acuerdo laboral entre el empresario y el trabajador. Existe contrato siempre que el trabajador preste determinados servicios por cuenta del empresario y dentro de su ámbito de organización y dirección a cambio de una retribución periódica dada por este.

El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra.

Cuando lo exija una disposición legal, los contratos deberán constar por escrito, siendo esto obligatorio para: a) los contratos en prácticas, b) para la formación, c) los de tiempo parcial, d) los fijos-discontinuos, e) los de relevo, f) a domicilio, g) por obra o servicio determinado y h) los de trabajadores contratados en España por empresas para trabajar en el extranjero. i) También aquellos temporales cuya duración sea superior a 4 semanas. En cualquier momento, puedes solicitar que tu contrato se formalice por escrito.

Si no se observa esta exigencia (de constar por escrito) se presumen celebrados a jornada completa y por tiempo indefinido.

En el contrato de trabajo deben aparecer los siguientes datos:

- La **identidad de las partes** que firman el contrato (Tú y el representante legal de la empresa, en el caso que en la empresa exista representación legal de los trabajadores)
- La **fecha de comienzo** y, si es temporal, **la de finalización**.
- La **duración del período de prueba** si así se establece por escrito en el contrato y que no podrá ser superior al periodo regulado en el convenio colectivo al que esté adscrita la empresa, si la empresa no tiene convenio de aplicación se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores establece que: no podrá ser de más de 6 meses para los Técnicos titulados, ni de 2 meses para el resto de trabajadores. En las empresas de menos de 25 trabajadores el plazo máximo es de 3 meses.

El período de prueba computa a efectos de antigüedad, sin que pueda aplicarse otro período de prueba cuando hayas desempeñado las mismas funciones con

anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. Durante este período de prueba, tienes los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores de plantilla, pudiéndose terminar la relación laboral por ambas partes sin necesidad de un preaviso. Recuerda que la incapacidad temporal por accidente o enfermedad interrumpe el plazo del periodo de prueba, siempre que así se haya pactado expresamente en el contrato.

- El **domicilio social de la empresa**, y el **centro de trabajo** donde prestarás los servicios contratados, indicando en su caso si vas a trabajar en distintos centros.
- La **categoría profesional** de acuerdo con el sistema de clasificación aplicable a la empresa con la que vas a trabajar y las funciones al puesto de trabajo.
- La **cuantía del salario** base y de los complementos salariales.
- La **duración de tu jornada anual de trabajo** y si ésta jornada se realizará en horario continuo o en horario partido.
- La **duración de las vacaciones** y, en su caso, las modalidades de atribución de dichas vacaciones
- Los **plazos de preaviso** en su caso que estéis obligados a respetar tú y el empresario en caso de extinción del contrato de trabajo.
- El **convenio colectivo** que sea aplicable a tu relación laboral.

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

La copia básica se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde que se realizó el contrato, a los representantes legales de los trabajadores, que la firmarán para confirmar que se ha producido la entrega. Posteriormente, esta copia se enviará a la oficina de empleo (INEM). Aunque no exista representación legal de los trabajadores también deberá realizarse una copia y enviarla a la oficina de empleo (INEM).

Tanto el trabajador como el empresario podrán exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso estando ya trabajando.

Cuando el contrato sea de duración de más de cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los plazos que se establezcan (bien en la normativa laboral o Convenio Colectivo, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones del trabajo, siempre que estos no estén en el contrato de trabajo.

En los contratos sujetos a la obligación de registro en el Instituto Nacional de Empleo la copia básica se mandará, junto con el contrato, a la oficina de empleo. En los restantes supuestos se enviará exclusivamente la copia básica.

Recuerda que:

- ✓ Es importante que leas el contrato antes de firmarlo, y nunca hay que firmar ningún documento que esté parcial o totalmente cubierto (que falten datos esenciales). No dudes en hacer preguntas.
- ✓ Tienes derecho a que te entreguen una copia de tu contrato debidamente sellado por la oficina de empleo. Puedes pedirla a partir de los 10-15 días del inicio de la relación laboral, o a lo largo de esta.
- ✓ La empresa puede darte de alta de manera previa, y está obligada a hacerlo, en todo caso, en el mismo momento en que inicies la prestación de servicios, cursando la correspondiente alta ante la Seguridad Social.
- ✓ Para más información, acude a un Sindicato.

5. EL PERIODO DE PRUEBA

En los contratos de trabajo podrá fijarse por escrito un período de prueba, pero no podrá ser superior al establecido sobre esta materia en la ley y los respectivos Convenios Colectivos.

El período de prueba supone la posibilidad de anular el contrato de trabajo durante su vigencia, sin necesidad de preavisar.

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 de 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/os contrato/os 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, siempre que así se redacte expresamente, 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 inició la prestación de su trabajo.

6. MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO

(Destacamos las que más afectan a la juventud)

1) CONTRATOS INDEFINIDOS

a) CONTRATO INDEFINIDO ORDINARIO

Aquel que se acuerda sin límite de tiempo en la prestación de los servicios.

Puede hacerse de manera verbal o por escrito.

La jornada puede ser completa o a tiempo parcial.

+)- Contratos indefinidos para mujeres.

Contrato que se acuerda sin límite de tiempo en la prestación de los servicios.

Solamente pueden hacerse por escrito.

La jornada puede ser completa o a tiempo parcial

Se realizarán a:

- Mujeres desempleadas e inscritas en el Servicio público de Empleo que tengan entre 16 y 45 años,
- Mujeres que sean contratadas para prestar servicios en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino
- Mujeres que se contraten en los siguientes 24 meses al parto.
- Mujeres víctimas de violencia de género.

b) CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Contrato que tiene como objetivo facilitar la colocación estable de personas en desempleo o con contratos temporales.

Se celebrará por escrito.

Supuestos en el que se da este tipo de contrato:

- Desempleados/as con alguna de estas circunstancias:

a) Jóvenes entre 16 y 30 años.

b) Mujeres desempleadas para prestar servicios en profesiones con menor índice de ocupación femenina.

c) Mujeres entre 16 – 45 años

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.

Según la reforma del 2006 no se amplían los actuales grupos de aplicación de este tipo de contrato.

Se obtendrá una indemnización por despido objetivo declarado improcedente de 33 días por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades, si el despido se declara improcedente por otra causa que no sea despido objetivo, la indemnización será de 45 días por años de servicio.

Este tipo de contrato no podrá celebrarlo 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).

c) CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Son los contratos de trabajo celebrados para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo.

Presentando 2 modalidades:

a) Contrato destinado a la realización de trabajos estacionales (de fecha incierta) dentro de la actividad normal de la empresa, son los llamados FIJIS-DISCONTINUOS.

Cuando se realizan trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la empresa su duración será indefinida, debiendo realizarse por escrito indicando la duración estimada de la actividad, así como la forma y orden de llamamiento, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

El comienzo de actividad se determina por el llamamiento, si no se produce ese llamamiento el trabajador deberá demandar por despido en el plazo de 20 días.

2. CONTRATOS TEMPORALES

a) CONTRATO POR OBRA O SERVICIO

Este tipo de contrato consiste en la realización de una obra o servicio determinado con autonomía de sustantividad propia, cuyo tiempo de duración es incierto, aunque limitado.

En el contrato deberá especificarse con precisión y claridad la obra o servicio para la que se contrata.

Siempre se realizará por escrito.

Terminará al finalizar la obra o servicio para la que se contrató.

Su duración será el tiempo de realización de la obra o servicio (en caso de fijarse una duración en el contrato, será orientativo).

Si la duración del contrato fuera superior a 1 año, deberá preavisarse su extinción con un mínimo de 15 días de antelación.

Conlleva una indemnización de 8 días por año de servicio al finalizar el contrato.

Si se contrata a través de una ETT... (igual que en el de otro servicio) la indemnización al finalizar el contrato es de 12 días por año de servicio.

b) CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Este tipo de contrato tendrá como objeto atender exigencias circunstanciales del mercado, exceso de pedidos o acumulación de tareas, aun tratándose de su actividad normal de la empresa.

Tendrá como máximo una duración 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.

Si el contrato se hubiera concedido por un tiempo inferior al máximo permitido, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes por UNA SÓLA VEZ, sin que la duración del contrato pueda exceder el tiempo máximo establecido.

En él se deberá identificar con la causa o circunstancia del contrato.

Debe realizarse por escrito si su duración es superior a 4 semanas.

Finalizará al término de lo pactado en el contrato, sin olvidar el preaviso de finalización.

Poseerá una indemnización de 8 días por año de servicio al finalizar el contrato.

c) CONTRATO DE INTERINIDAD

Tiene como objeto sustituir a un/a trabajador/a con derecho a reserva de su puesto o el de cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción previo a su cobertura definitiva.

Durará el tiempo que dure la reserva del puesto para el/a trabajador/a sustituido/a.

Con un 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.

En el contrato se identificará la persona sustituida y la causa de esta sustitución, o el puesto de trabajo en proceso de selección o promoción.; si el puesto de trabajo a cubrir pertenece a la persona sustituida u a otra.

Se deberá realizar por escrito.

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

d) CONTRATO EN PRÁCTICAS

Esta modalidad de contrato tendrá como objetivo la aplicación práctica de los conocimientos teóricos adquiridos, mediante un título académico universitario, de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.

Tendrá una duración de 6 meses como mínimo y de 2 años como máximo.

Los Convenios de ámbito estatal o en su defecto los Convenios podrá determinar la duración de dichos contratos

Dentro de estos límites.

Existe la 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).

Para acceder a esta modalidad de contrato se tendrá que estar en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado superior, medio o equivalente y sólo se podrá celebrar dentro de los 4 años siguientes a la obtención del título (6 años en caso de personas con discapacidad).

La retribución vendrá fijada en Convenio Colectivo de la empresa contratante, sin que en su defecto pueda ser inferior al 60 % del salario fijado en convenio durante el primer año, y el 75% durante el 2º año.

El contrato se realizará por escrito y en modelo oficial.

El periodo de prueba, salvo lo regulado en Convenio Colectivo, no podrá ser superior a un mes para los titulados con título de grado medio, ni dos meses para los titulados superiores. En él deberá constar el puesto de trabajo objeto de las prácticas y la titulación del/a trabajador/a.

La terminación del contrato vendrá con la expiración del tiempo convenido para las prácticas, con preaviso de finalización, dando un certificado de empresa de haber realizado las prácticas.

Si al término del contrato el trabajador continúa en la empresa, no podrá fijarse un nuevo periodo de prueba.

e) CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

Contrato destinado a la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio.

Teniendo como requisitos formativos el recibir formación teórica: al menos un 15 % de la jornada de trabajo máxima prevista en el Convenio Colectivo.

Se realizará entre jóvenes de 16 a 21 años, **según la reforma del 2006 este tipo de contrato se elimina del Estatuto del Trabajador para los extranjeros, trabajadores sin actividad laboral en más de 3 años y para aquellos en riesgo de exclusión social.**

Tendrá una 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.

Existe la 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).

El contrato se realizará por escrito y en modelo oficial, Indicando el oficio o puesto de trabajo para el que ha sido contratado; la dedicación a formación y su distribución horaria, el tutor de la formación (al menos 1 para cada 3 aprendices).

La retribución será la fijada en Convenio Colectivo, en su defecto, el Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo efectivo de trabajo.

Contrato que dará fin por la expiración del tiempo convenido para las prácticas, preavisándolo con 15 días de antelación si la duración es superior al año.

f) CONTRATO DE FOMENTO DEL EMPLEO

(en vigor sólo para personas con discapacidad)

Tipo de contratación temporal para el fomento del empleo de personas con discapacidad.

Posee una duración mínima de 12 meses, prorrogables hasta un máximo de 3 años.

Se podrá realizar en la empresa que no haya amortizado puestos de trabajo en los 12 meses anteriores.

El contrato se realizará por escrito y en modelo oficial.

Su extinción se producirá por la expiración del plazo.

Teniendo una indemnización de 12 días por año trabajado a la finalización del contrato.

g) EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

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.

Podrá ser indefinido o temporal.

No podrá realizarse este tipo de 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).

Este tipo de contrato se realizará por escrito en modelo oficial, especificando la jornada de trabajo y la distribución de la misma.

En esta modalidad de contrato está prohibida la realización de horas extraordinarias (salvo por fuerza mayor); junto con la conversión voluntaria del contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial; y la regulación de la movilidad voluntaria del/a trabajador/a a tiempo parcial: preferencia para ocupar vacantes a tiempo completo; y el Pacto de horas complementarias, en este caso se recoge la posibilidad de establecer un pacto de horas complementarias (sólo en caso de contratos a tiempo parcial indefinidos) y siempre que el trabajador esté de acuerdo, este pacto deberá enterar el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario y deberá conocerlas el trabajador con 7 días de antelación (en caso de que el Convenio no prevea nada). Estas horas complementarias tendrán un máximo del 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato pudiendo ampliarse, ampliable por Convenio Colectivo sin que exceda del 60% de las horas contratadas. Se retribuirán como horas ordinarias de trabajo.

h) CONTRATO DE RELEVO

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

Tendrá una duración indefinida o igual a la del tiempo que falte el trabajador sustituido para alcanzar su edad de jubilación. Si al cumplir la edad el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo celebrado por duración determinada podrá prorrogarse por periodos anuales.

El contrato se deberá formalizar por escrito.

El/a trabajador/a a contratar será obligatoriamente demandante de empleo.

La jornada laboral será completa o parcial (como mínimo igual a la reducción de jornada del jubilado parcial, entre el 85% y el 25%), pudiendo completar la jornada del trabajador jubilado o coincidir en el horario.

Según la reforma de 4 de mayo de 2006 se mantiene en el Estatuto del Trabajador. Está pendiente la jubilación parcial en la Mesa de Protección Social.

i) CONTRATO DE INSERCIÓN

Mediante la reforma operada por el R.D Ley 5/06 de 29 junio en vigor el 15/6/06 y ratificada por la ley 43/06 reforma el art 15 apartado 5 del ET en el sentido de evitar encadenamiento de contratos temporales, al regular:

El trabajador que un periodo de 30 meses hubiera estado contratado más de 24 meses en el mismo puesto de trabajo, con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales (incluidos los contratos temporales con ETT·S) adquirirán la condición de trabajadores fijos.

La negociación colectiva establecerá los requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos temporales con distintos trabajadores para el mismo puesto en la empresa.



7. SALARIO Y NÓMINA

- *EL SALARIO*

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

Existen otras percepciones que no tienen la consideración de salario como son: los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral (ejemplo: prendas de trabajo, dietas de viaje, transporte, etc.); las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, ejemplo: las indemnizaciones, la prestación de incapacidad temporal; la prestación o subsidio de desempleo; despido objetivo e improcedente...

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, siempre que se pacte o así lo determine el Convenio de aplicación.

2. En función a las *circunstancias* en que se presta el *trabajo*: toxicidad, penosidad, nocturnidad (22h noche a las 6 mañana), disponibilidad horaria, responsabilidad, etc. Siempre que el puesto se desempeñe en unas condiciones de toxicidad, penosidad, peligrosidad y esté así reconocido por Convenio, acuerdo entre las partes. No son consolidables salvo que se especifique en contrato o Convenio Colectivo su carácter consolidable.

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 o se pacte entre partes.

4. Gratificaciones Extraordinarias (o pagas extras): pagas extraordinarias al año, cuya cantidad todo trabajador tiene derecho a recibir dos, suele estar formada por la suma del salario base más la antigüedad y dependiendo de los Convenios Colectivos o pactos también pueden incluir otros complementos salariales. Se abonarán 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, siempre que así de regule en el Convenio Colectivo.

El salario puede ser abonado en especie, mediante un bien distinto al dinero (por ejemplo: productos de la empresa, vivienda y/o transporte para el trabajador, etc.), pero no podrá superar el 30% de las percepciones salariales (excepto para en empleados del hogar, que es hasta el 45%). El salario en especie debe estar determinado, mediante un acuerdo entre las partes, contrato de trabajo o Convenio Colectivo.

LIQUIDACIÓN Y PAGO DEL SALARIO

La liquidación y pago del salario se hará puntualmente y mediante entrega de nómina según fecha y lugar convenido, que no podrá 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 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 trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su salario.

- 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, salvo por Convenio o por acuerdo entre tu empresa y los representantes de los trabajadores se establezca otro modelo.

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.

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 cuando la empresa sea declarada insolvente, esté en suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores.

El FOGASA, responde únicamente de la cuantía máxima del salario (del triple del salario mínimo profesional), incluyendo las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendientes de pago con un máximo de 150 días.

En caso de despido, extinción o finalización de contratos responde de la Indemnización reconocida en sentencia, auto o acto de conciliación judicial o resolución administrativa hasta un máximo de 30 días con el límite máximo de una anualidad y con el tope del triple del salario mínimo interprofesional incluyendo las pagas extra.

El plazo para reclamar al FOGASA estas cantidades es de un año a contar desde la declaración del auto de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de la empresa dictada por el juzgado de lo social competente.



8. 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, o en su defecto la regulada en el Estatuto del Trabajador.

Su duración máxima será de 40 h. semanales, sin que, en principio, puedan superarse

Las 9 h. diarias, salvo que por Convenio pueda establecerse una jornada menor a la establecida en la ley, o mayor que no podrán exceder de 12 horas.

En el caso de los 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 por regla general es en cómputo anual, pudiendo realizar una distribución irregular dentro del año natural, 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 unas semanas más horas y otras menos, siempre que el promedio a lo largo del año no supere la jornada ordinaria estipulada.

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 ET. 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, habiendo ampliado hasta 8 años la edad del

menor para la reducción de jornada por guarda legal, en algunos Convenios Colectivos y en la próxima ley de igualdad que entre en vigor más adelante, o de un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, etc.).

CALENDARIO LABORAL

El calendario laboral es la distribución horaria anual de la jornada elaborada por la empresa. En él figuran los días de trabajo efectivo, los descansos, festivos y otras jornadas en las que no se trabaje, así como el número de horas ordinarias de trabajo que corresponde a cada uno de los días laborables.

Habrà de exponerse en un lugar visible en 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

En el tiempo que determina 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, y dentro de la empresa puede ser distinto entre sus trabajadores, en función de los grupos o categorías profesionales y de los cometidos que se realicen normalmente, los Convenios Colectivos son los encargados de su regulación, en su defecto lo que se pacte en contrato de trabajo o por los usos y costumbres.

El empresario no puede modificar a su antojo el horario del trabajador, tiene que deberse a unas causas legales, de lo contrario puede suponer modificación sustancial de la condición de trabajo, por lo que tendría que comunicárselo al trabajador por escrito y este puede impugnarlo en un plazo de 20 días.

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 trabajador, 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 de acuerdo con lo pactado en Convenio Colectivo, contrato de trabajo, o según usos y costumbres en la empresa.

Pudiendo según se pacte pagarlas o compensarlas por tiempo equivalente de días libres.

Sino hay pacto se compensan con tiempo libre en los 4 meses siguientes a su realización. Para reclamar la retribución de las horas extraordinarias deberá probarse su realización hora a hora y día a día y salvo se fiche en la empresa será imposible su prueba, por ello, lo mejor es no realizar horas extraordinarias que no se pueden acreditar.

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 anuales) 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 períodos 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 podrán trasladar al lunes inmediatamente posterior, si así lo acuerda el Gobierno.

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, no pudiendo sustituir días de vacaciones por salario. 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 interrumpidas).

No podrán compensarse económicamente su no disfrute, salvo que antes de que transcurra el año natural se deje de prestar los servicios en la empresa sin haber disfrutado de las mismas, en cuyo caso se abonaron.

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.

El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador de conformidad con lo establecido en los Convenios Colectivos, sobre planificación anual de vacaciones.

Si el trabajador no está de acuerdo con el periodo de vacaciones que de forma unilateral y sin motivo quiera imponerle el empresario, podrá impugnar tal decisión ante el Juzgado de lo Social en un plazo de 20 días.

En caso de vacaciones fijadas en Convenio Colectivo, el trabajador conocerá las fechas que le corresponda el disfrute de vacaciones, con 2 meses de antelación del comienzo de las mismas.

Igualmente en el primer trimestre del año deberá de conocer el periodo de su disfrute de vacaciones si están fijados en el calendario laboral.

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).

9. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Interrupción temporal de la relación laboral de 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, regulándose legalmente las causas que dan derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Causas y Efectos de Suspensión

1 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.

2 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).

3 Por Incapacidad temporal:

3.1. *Incapacidad Temporal (I.T.):* situación en la que el trabajador se encuentra imposibilitado temporalmente para trabajar y necesita asistencia sanitaria.

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.

3.2 *Subsidio de I.T.:* a cargo de la Seguridad Social, palia los efectos de la ausencia de salarios durante el tiempo que el trabajador está incapacitado para el trabajo.

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 presuma 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 del 21º hasta el alta.

– Por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 75% de la Base Reguladora correspondiente, desde el primer día de la baja.

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.

4. Maternidad:

Se tendrá en cuenta las distintas 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.

4.1 La situación de embarazo da 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.

4.2 Subsidio por maternidad: a efecto de la prestación por maternidad, se considera situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, durante los periodos de descanso que por tales situaciones se disfruten.

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 del subsidio: desde el día en que comience el periodo de descanso correspondiente

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

Pueden distribuirse libremente entre el padre y la madre, aunque se establece un mínimo 6 semanas inmediatamente posterior al parto, 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: se percibe el subsidio por maternidad, que es el del 100% de la Base Reguladora correspondiente.

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

5. *Ejercicio de cargo público.*

6. *Privación de libertad del/a trabajador/a: mientras no exista sentencia condenatoria.*

7. *Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.*

8. *Huelga legal y cierre de la empresa.*

EXCEDENCIAS

Suspensión del contrato de trabajo, donde el trabajador deja de prestar sus servicios temporalmente y la empresa deja de satisfacerle el salario. Puede ser:

- *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 mayor) para atender a un familiar de hasta el segundo grado (por consanguinidad o afinidad) que no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida.

En este periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional durante el primer año derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva queda referida aun puesto de trabajo similar.

10. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La extinción del contrato supone que la relación laboral deja de existir, cesando definitivamente las obligaciones de las partes (trabajador y empresario).

CAUSAS:

- ***Extinción por voluntad de las partes***
 - Por mutuo acuerdo de las partes, ello supone que el empresario y el trabajador libremente acuerdan por terminada su relación laboral.
 - O la forma más frecuente es la petición de baja voluntaria por el trabajador, con aceptación del empresario, firmándose un finiquito, a y si liquidando todas las obligaciones pendientes entre las partes.
 - No da derecho a indemnización de ningún tipo.
- ***Por las causas consignadas válidamente en el contrato***
 - Las causas no son válidas cuando constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario. Si fuera así el trabajador debe reclamar por despido (plazo de 20 días).
 - Las causas deben estar recogidas en el contrato de trabajo expresamente.
- ***Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato***
 - Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y de aprendizaje, concertados por una duración inferior a la máxima

legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

- Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, sino hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
- Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.
- A la expiración de tiempo convenido, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización de 8 días de salario por cada año de trabajo o su parte proporcional si es inferior al año, o en su caso los días indemnizatorios que se fijen por Convenio Colectivo de aplicación a la empresa.

- ***Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador***

- Si la extinción del contrato es debida a de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

- ***Por fuerza mayor***

Se trata de hechos extraordinarios imprevisibles o inevitables que imposibilitan definitivamente seguir realizando el trabajo (ejemplo: incendio, inundación, catástrofe...) y siempre que su existencia haya sido debidamente constatada.

- ***Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción***

- siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme al procedimiento que regula el Estatuto de los Trabajadores.
- La extinción del contrato de trabajo debe estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, sino existen estas causas sería un despido que debe calificarse de improcedente.
- Se entiende que concurren estas causas cuando con la adopción del despido colectivo se contribuya a superar la viabilidad futura y el empleo en la empresa a

través de una más adecuada racionalización de sus recursos, o cuando no sea posible la viabilidad futura de la empresa.

- ***Por dimisión del trabajador***

- debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar, o lo pactado en contrato.
- No tiene necesidad de explicar los motivos de la dimisión.

- ***Por despido disciplinario***

- El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en incumplimiento grave y culpable del trabajador. El Estatuto de los Trabajadores considera incumplimiento del trabajador:
 - Faltas de asistencia o puntualidad al trabajo, repetidas e injustificadas.
 - Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - Ofensas verbales o físicas al empresario sus familiares o personas que trabajan en la empresa
 - Vulnerar de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempleo del trabajo.
 - Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - Embriaguez habitual o toxicomanía que repercutan negativamente en el trabajo.
 - El acoso por razón de origen racial o étnico, religioso o comunicaciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las que trabajan en la empresa.
- El plazo para imponer la sanciones que puedan dar lugar a despidos dependerá de la calificación de los hechos como faltas leves (prescriben a los 10 días), los graves (prescriben a los 20 días) y los muy graves (prescriben a los 60 días) a partir de la fecha en que la empresa tiene conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
- El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos. Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido, como es la notificación al Comité de empresa o Delegado Sindical o del trabajador afiliado a un sindicato.

- 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 acordados por los servicios sanitarios oficiales).
- Por causas objetivas:

* Ineptitud conocida o sobrevenida del trabajador con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. (La ineptitud existente y conocida por la empresa no puede utilizarse como incumplimiento para extinguir el contrato de trabajo).

* Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, siempre que dichos cambios sean razonables y hallan transcurrido 2 meses desde que se introdujeron. El contrato quedará en suspenso por un periodo máximo de 3 meses, tiempo para que el trabajador se le firme o capacite para la adaptación requerida, en este tiempo el trabajador percibe el salario medio que viniera percibiendo.

* Necesidad objetiva de amortizar el puesto de trabajo por las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

* Por falta de asistencia de trabajo (aun justificados) pero intermitentes que representen el 20% de la jornada hábil en 2 meses consecutivos o el 25% en 4 meses dentro de un periodo de 12 meses, siempre que el absentismo de la plantilla de la empresa no supere el 5%.



11. EL FINIQUITO

Documento que firma el trabajador a la finalización de su relación laboral mediante el cual el propio trabajador reconocer haber cobrado de su empresario todas las obligaciones económicas que éste tenía con él derivadas de su relación laboral. De esta forma, mediante el finiquito el trabajador se obliga a no pedir ni reclamar contra el empresario.

Las obligaciones económicas que el empresario debe abonar al trabajador cuando extingue la relación laboral y que debe contener el finiquito son:

La parte del salario que le corresponda al trabajador por los días trabajados durante el mes en que se produce la extinción del contrato de trabajo.

La parte proporcional de las pagas extras a que se tiene derecho por el tiempo de servicios prestados y que todavía no se haya cobrado.

La parte proporcional de las vacaciones retribuidas y no disfrutadas en el año natural en que se produce la extinción del contrato, ya que, en principio y salvo que se pacte lo contrario, las vacaciones deben disfrutarse dentro de dicho año natural (del 1 de enero al 31 de diciembre).

La firma

La firma del finiquito es práctica muy habitual a la extinción de los contratos de trabajo, puesto que en la firma de este documento el empresario prueba que no adeuda nada el trabajador. Sin embargo es importante destacar que este acto de la firma del finiquito no es obligatorio para ninguna de las partes. Si el trabajador no está de acuerdo, o no tiene la seguridad de lo que le liquiden sea lo debido no debe firmarlo, o si lo firma manifestando su disconformidad, ya que una vez firmado el finiquito, éste tendrá carácter probatorio al dar por liquidadas todas las obligaciones que la empresa tenga con el trabajador a la extinción de la relación laboral.

El trabajador, en el momento de la firma del finiquito, tiene derecho a requerir la presencia de un miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal o Delegado Sindical, estando obligado el empresario a permitir la presencia del representante.

Dada la importancia del finiquito debe existir plena constancia y conciencia de lo que se firma, para no tener sorpresas inesperadas a posteriori. Por lo tanto, un consejo práctico muy importante es el de firmar únicamente el finiquito en el supuesto de estar

completamente seguro y conforme con lo que se firma, en caso de dudas firmas como “NO CONFORME”.

12. PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

La prestación por desempleo es la cuantía de dinero que el trabajador tiene derecho a recibir cuando está en una situación legal de desempleo. Para ello, has de cumplir los siguientes requisitos:

- ✓ Es necesario estar afiliado a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilado al alta en un régimen que contemple la posibilidad de cobrar esta prestación.
- ✓ Se debe estar en desempleo involuntario por encontrarse en los siguientes supuestos: extinción del contrato o de la relación laboral en período de prueba (Por ejemplo, en caso de mujer víctima de violencia de género), por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, suspensiones legales de la relación laboral, declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual del trabajador, reducciones temporales de la jornada de al menos un tercio acreditadas por la Autoridad Laboral, y por el retorno de emigrantes españoles que trabajaron en el extranjero.

Cuando se extinga la relación laboral:

- a. Por expediente de regulación empleo, resolución judicial adoptado en el seno de un procedimiento concursal.
- b. Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, y se extinga el contrato de trabajo.
- c. Por despido
- d. Despido por causas objetivas
- e. Resolución voluntaria por parte del trabajador en los supuestos legales regulados en el ET.
- f. Participación del tiempo convenido en los contratos temporales que dicha expiración no sea por denuncia del trabajador (si el trabajador no quiere seguir trabajando cuando la empresa le prorrogue o renueve el contrato, es una baja voluntaria y no se tiene derecho a desempleo).

g. Resolución relación laboral durante el periodo de prueba a instancia del empresario, o haya transcurrido un plazo de 3 meses desde dicha extinción.

Solicitud y nacimiento del Derecho:

Se solicitan dentro de los 15 días siguientes a la situación legal de desempleo.

Deberá solicitar la Inscripción como demandante de empleo, sino estuviera antes inscrito.

A la solicitud deberá suscribir el compromiso de búsqueda activa de empleo.

LUGAR DE PRESENTACIÓN

Ante las oficinas del Servicio de Empleo de la Comunidad de Madrid

DERECHO a la prestación

El trabajador además de los anteriores requisitos, deberá haber cotizado al Seguridad Social durante un periodo mínimo de 12 meses dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo.

- La duración de la prestación dependerá del tiempo que se haya cotizado en los últimos 6 años, con arreglo a la siguiente tabla:

Período de cotización	Duración
Desde 360 a 539 días	4 meses
Desde 540 a 719 días	6 meses
Desde 720 a 899 días	8 meses
Desde 900 a 1.079 días	10 meses
Desde 1.080 a 1.259 días	12 meses
Desde 1.260 a 1.439 días	14 meses
Desde 1.440 a 1.619 días	16 meses
Desde 1.620 a 1.799 días	18 meses
Desde 1.800 a 1.979 días	20 meses
Desde 1.980 a 2.159 días	22 meses
Desde 2.160 días	24 meses

- La cuantía de la prestación se calcula a partir de la base de cotización que se haya tenido durante los últimos 180 días precedentes a la situación legal de desempleo, excluyéndose la retribución por horas extras.

- Durante los primeros 180 días de prestación, se percibe el 70% de la base reguladora, siendo a partir del día 181 el 60% hasta el final de la percepción de dicha prestación.
- En cualquier caso, la cantidad de esta prestación debe quedar entre unos límites calculados con el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples. La cuantía MÍNIMA está entre el 80% o el 107% del IPREM si tiene o no hijos a su cargo. El 175% sin hijos, el 200% con un hijo y el 225% a partir de dos hijos, respectivamente (de esta manera, un trabajador sin hijos tendría como límite mínimo el 80% y el 175% máximo) que para el 2007 se ha fijado entre 499,20€ como mínimo y 1019,08 € como máximo.
- El pago se hace a mes vencido, a través de una oficina bancaria, reteniendo en el primero 10 días que se harán efectivos en el último pago.

Recuerda que...

- ✓ *Tienes 15 días hábiles para tramitar la prestación de desempleo. Para ello, recopila toda la documentación que te dará la empresa (Certificado de empresa, carta de fin de contrato, contratos, prórrogas, documentación de Seguridad Social...) y la solicitud de la Administración laboral con tiempo.*
- ✓ *Recuerda que toda la información acerca de las prestaciones puedes encontrarla en la página www.inem.es o en www.seg-social.es*

SUSIDIO POR DESEMPLEO

Serán beneficiarios del subsidio:

1. los parados que figuran inscritos como demandantes de empleo durante 1 mes, sin rechazar ofertas de trabajo, carezcan de rentas de cualquier naturaleza superiores al 75% del salario mínimo profesional (sin pagas extra) en cómputo mensual.

Se tiene que encontrar en:

- a) Haber aportado la prestación por desempleo y tener responsabilidades familiares.
- b) Haber agotado la prestación, carecer de responsabilidades familiares y ser mayor de 45 años.
- c) Ser trabajador emigrante retornado que no pertenezca al espacio europeo o con los que exista un Convenio de desempleo, haber cotizado mínimo 12 meses en los últimos 6 años en dichos países y no tenga derecho a la prestación por desempleo.
- d) Haber sido liberado de prisión y no tener derecho a la prestación de desempleo, siempre que la privación de libertad haya sido por tiempo superior a 6 meses.
- e) Haber sido declarado plenamente capaz o inválido en grado de Incapacidad Permanente parcial por un expediente de revisión.

2. Parados que habiendo cotizado no cubran el periodo mínimo de cotización; hayan cotizado al menos 3 meses con responsabilidad familiar; hayan cotizado menos de 6 meses sin responsabilidad familiar.

3. Trabajadores mayores de 52 años (que reúnan los requisitos exigidos).

4. Desempleados mayores de 45 años (con los requisitos que legalmente se determinan).



13. DESPIDO

El trabajador que vea finalizado su relación laboral por voluntad unilateral del empresario y no esté de acuerdo con esta decisión deberá proceder a las siguientes actuaciones:

Ejercitar acciones legales, que se inician con la solicitud de un acto de conciliación: requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento por despido ante el Juzgado de lo Social. Exceptuándose de este requisito los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa.

¿A quién afecta?

- Trabajador que reciba carta de despido alegando cualquier causa.
- Trabajador despedido verbalmente, impidiéndole el acceso al puesto de trabajo.

En ambos casos, si el trabajador no está de acuerdo con la acción empresarial, deberá iniciar la reclamación correspondiente.

Para demandar por despido ante el Juzgado de lo Social deberá realizar esta acción en un plazo de 20 días hábiles desde el momento del despido.

b) El procedimiento legal finaliza con una Sentencia del Juez de lo Social. La sentencia declarará el despido como:

o Nulo:

Aquel que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.
Ej: afiliación al sindicato, maternidad...

Entre otras consecuencias esta:

La readmisión inmediata del trabajador en el puesto que venía desempeñando y abono de los salarios dejados de percibir, desde la fecha del despido y hasta su reintegración en su puesto de trabajo.

o Improcedente:

Cuando el empresario no pruebe el incumplimiento que se alega para el despido, o cuando no se hubieran cumplido las exigencias formales establecidas, o cuando sea reconocido expresamente por el empresario.

Consecuencias y efecto:

-A opinión del empresario, bien readmisión del trabajador en su puesto de trabajo o indemnizarle como regla general con 45 días por año trabajado, o según disponga la norma aplicable al caso...

-El empresario, en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador con abono de los salarios de tramitación o el abono de: indemnización de 45 días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de 42 mensualidades.

-Igualmente deberá abonarse la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia (en algunos casos y si el trabajador estuviere trabajando hasta que hubiera encontrado otro empleo, y siempre el empresario lo acredite).

o Procedente:

Por quedar confirmadas las causas alegadas por el empresario o la certeza de las causas objetivas.

Consecuencia y efectos:

- Extinción de la relación laboral sin derecho a indemnización, ni a salarios de tramitación.
- Si la extinción del contrato por causas objetivas es procedente, el trabajador hace suya la indemnización de 20 días por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades que la empresa le entregó en el momento del despido o que deberá exigir en el momento en que sea efectiva la decisión extintiva si el empresario, a consecuencia de su situación económica, no pudo ponerla a su disposición.

d) Recursos: el empresario o el trabajador podrán recurrir contra la sentencia ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, anunciando el recurso en los 5 días hábiles siguientes a la notificación de la sentencia.



14. ANEXO

Conceptos importantes

Libre sindicación: derecho fundamental de los españoles, en el que se expresa la facultad que tiene, en este caso, de afiliarse a un sindicato legalmente constituido. El Convenio nº 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la libertad sindical y al derecho de afiliarse a un sindicato, y que ha sido ratificado por España, establece que todos los trabajadores, sin distinción alguna y sin autorización previa tienen el derecho a afiliarse a las organizaciones sindicales (Ej.: UGT). Es importante que sepas que en España el derecho a afiliarse al sindicato de tu elección, es un derecho individual recogido en la Constitución española así como en Estatuto de los Trabajadores, y que la libertad sindical es un derecho que tiene una protección especial.

El trabajador afiliado, tienes además el derecho a la actividad sindical, que consiste en que puedes ejercer acciones sindicales o participar en actividades organizadas por el sindicato, dentro y fuera de la empresa, sin que ello sea motivo o causa de represalia por parte del empresario:

- Tienes el derecho a participar en reuniones de los trabajadores afiliados a un sindicato, organizadas en la empresa, siempre que se avise al empresario antes, y sean fuera de horas de trabajo y no alteren la actividad normal de la empresa.
- Puedes disfrutar también de la libertad de difundir información sindical en tu empresa, así como a recibirla, dentro de los límites establecidos para el derecho de reunión.
- Y tienes el derecho a elegir libre y democráticamente a tus representantes dentro del sindicato.

No estás obligado a decir a tu empresario que estás afiliado o no a un Sindicato.

OTROS DERECHOS:

La Constitución Española, garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto, así como tu derecho a la intimidad y a la dignidad en el ámbito laboral. Esto supone que puedes decidir libremente sobre tus ideas, convicciones religiosas, políticas y sindicales, sin que nadie, incluido tu empresario, pueda obligarte a

tener que manifestar tu ideología política, religiosa, sindical....

Además el Estatuto de los Trabajadores prohíbe las discriminaciones en el acceso al empleo o una vez empleado, por tu afiliación o no a un sindicato, o por cualquier otro motivo de los amparados en la Constitución Española.

DIRECCIONES A DONDE ACUDIR

**Centros de Información y Asesoramiento Sociolaboral para Inmigrantes de la
Comisión Ejecutiva Confederal de UGT:
MADRID C/ Maldonado, 53 915 900 580**

Emancipación: extinción de la patria potestad o tutela. Las causas de la emancipación pueden ser varias:

- Un acta autorizante del padre / tutor
- El matrimonio(dentro de la edad legal permitida, que es de 14 años)
- Al llegar a la mayoría de edad
- Por sentencia judicial(que se declare la emancipación del menor)

Convenio Colectivo: acuerdo suscrito entre los representantes de los trabajadores (sindicatos más representativos, Comité de Empresa, Delegado Personal y Delegados Sindicales) y de los empresarios, para fijar las condiciones de trabajo y productividad en un ámbito laboral de afiliación. Para tener validez, los convenios colectivos habrán de celebrarse por escrito y ser presentados ante la autoridad laboral, para su publicación en el boletín oficial que corresponde, siendo aplicables desde el momento en el que así lo acuerden las partes.

Relación Laboral: es el conjunto de obligaciones y derechos que nacen entre empresario y trabajador, la cual comienza desde el momento en el que ambas partes se comprometen, ya que sea verbal o por escrito, de una parte para prestar un servicio, bajo las ordenes y dirección del empleador, y deberá abonar un salario.

CONSEJOS DE UTILIDAD

Complementando esta guía laboral comentaremos algunos consejos o sugerencias a la hora de iniciar tu búsqueda de empleo.



EMPLEO

Antes de empezar a buscar...

Es aconsejable que preguntes:

- ✓ En qué quieres trabajar
- ✓Cuál es tu objetivo inmediato de trabajo
- ✓ Si tu formación está orientada hacia ese empleo que buscas

La respuesta a estas cuestiones te servirá para saber cuál es tu objetivo actual y a largo plazo, y la preparación con la que cuentas para alcanzarlos.

Por dónde empezar...

Lo primero que debes hacer es inscribirte como demandante de empleo en el Servicio Público de empleo de la Comunidad de Madrid, personándote en la oficina de Empleo que corresponda a tu domicilio de residencia.

Para saber cuál es la Oficina de Empleo que te corresponde puedes llamar al teléfono de la Red:

Servicio Regional de Empleo

Red de Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid

Tel: **900.702.207**

www.madrid.org/servicio_regional_empleo

La demanda de empleo es la solicitud que hace un trabajador, desempleado o no, en una Oficina de Empleo con la finalidad de obtener un puesto de trabajo. Los requisitos que debes cumplir para inscribirte como demandante de empleo son: ser español o de cualquier país de la Unión Europea, o ser trabajador extranjero no comunitario con permiso de residencia y trabajador en vigor.

La documentación que se requiere es el D.N.I., la cartilla de la Seguridad Social (si has trabajado con anterioridad), el permiso de trabajo o de residencia si no eres trabajador de la Unión Europea y los títulos correspondientes a tu formación académica y/o de experiencia profesional.

Además, en el momento de inscripción, tienes que informar de las siguientes cuestiones para que el técnico-asesor pueda conocer tu situación laboral, necesidades y aspiraciones profesionales:

- La profesión o profesiones en las que quieras solicitar un trabajo.
- El nivel máximo de estudios que has adquirido.
- Idiomas.
- Tu experiencia profesional.
- Los lugares en los que estarías dispuesto a trabajar.
- La jornada y el horario de trabajo que te interesa.

Una vez realizada la entrevista, el técnico, conociendo tu disponibilidad laboral, verá la conveniencia de iniciar algún curso de formación ocupacional, acciones de orientación profesional, asesoramiento en autoempleo, programas de escuelas taller, talleres de empleo o la búsqueda directa de un puesto de trabajo.

Después de inscribirte, deberás renovar la demanda de empleo en las fechas indicadas en la tarjeta de demanda que te faciliten, así como presentarte en tu Oficina de Empleo cuando te llamen y comunicar cualquier modificación que se produzca en sus datos profesionales (obtención de títulos, nuevas profesiones, etc.). En el caso de haber sido enviado a una oferta de empleo por este servicio deberás comunicar tu colocación y si percibes algún tipo de prestación por desempleo.

¿Cómo acceder a una oferta de empleo?

Para acceder a una oferta de empleo a través del Servicio Regional de Empleo, es necesario demandar la profesión para lo que se está capacitado, estar inscrito como demandante de empleo en la Oficina de Empleo de la Comunidad de Madrid que te corresponda, tener la tarjeta de Demanda de Empleo debidamente actualizada, la Cartilla de la Seguridad Social si has trabajado alguna vez y la documentación relativa a tu perfil profesional actualizada (Currículum Vital: Titulación Académica, Experiencia Laboral, Cursos de Formación Ocupacional, Idiomas...).

Como consejo útil siempre que tengas un problema laboral o desees información, acude a **UGT**.

También puedes visitarnos en **<http://madrid.ugt.org>**