

***FORMACIÓN Y
ORIENTACIÓN LABORAL
(FOL)***

TÍTULO LOE

UNIDAD DIDÁCTICA 1: DERECHO DEL TRABAJO

1.1 INTRODUCCIÓN

1.1. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

El ser humano es un ser social y, como tal, necesita de unas normas que regulen su convivencia, para ello surge el Derecho, que se define como un conjunto de normas que regulan la vida en todos sus aspectos (más adelante veremos quién elabora esas normas y qué forma adoptan).

Uno de esos aspectos es el **trabajo**, regulado por el **Derecho del Trabajo**.

Por tanto, el **Derecho del Trabajo** se puede definir como la rama del Derecho que regula el trabajo, es decir, el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones individuales y colectivas entre empresarios y trabajadores y las de ambos con el Estado.

Pero no todo tipo de trabajo, sino sólo el que reúne las siguientes características: **trabajo humano, personal, libre y voluntario, dependiente, por cuenta ajena y remunerado.**

Ejemplo: El dueño de un bar, es un trabajador autónomo, su trabajo no estará regulado por el Derecho del Trabajo, ya que le faltaría la característica de ajeneidad, dependencia y remuneración.

1.2 LAS RELACIONES LABORALES

Podemos distinguir tres tipos de relaciones en el ámbito laboral:

1.2.1 RELACIONES LABORALES ORDINARIAS

Se les aplica el Estatuto de los Trabajadores. Sus características son las siguientes:

- **Personal:** el trabajador es el que realiza personalmente el trabajo.
- **Voluntaria**
- **Por cuenta ajena:** los beneficios del trabajo son propiedad del empresario.
- **Retribuida:** el trabajador percibe un salario a cambio del trabajo realizado.
- **Dependiente:** el trabajador debe aceptar las órdenes y la dirección de la empresa.

1.2.2. RELACIONES LABORALES ESPECIALES

- Son relaciones que, por sus características particulares, están parcialmente dentro del Estatuto de los Trabajadores, de tal forma que solo se les aplica la normativa general en aquellos aspectos que no están contemplados en su norma específica: personal de alta dirección, empleados de hogar, deportistas profesionales, artistas, penados en instituciones penitenciarias, estibadores portuarios, etc.

1.2.3. RELACIONES NO LABORALES

Son aquellas que no cumplen alguna de las características de las relaciones laborales ordinarias. No se les aplica el Estatuto de los Trabajadores: funcionarios públicos, trabajos realizados por cuenta propia, trabajos familiares (salvo que se demuestre que se cobra una nómina, se considera que un trabajo es familiar siempre que se refiera al cónyuge y demás familiares hasta segundo grado y que

convivan con el empresario).

1.3. FUENTES DEL DERECHO. NORMATIVA LABORAL

Las normas son elaboradas por los poderes del Estado (**legislativo y ejecutivo**) y otros colectivos con facultad para ello (representantes de empresarios y trabajadores). Su incumplimiento conlleva la imposición de una sanción.

Las normas laborales se clasifican y ordenan en base a un *principio de Jerarquía normativa*, según el cual las normas de rango inferior deben respetar lo dispuesto por una norma de rango superior, de manera que no podrán empeorarlo, pero si mejorar las condiciones.

Las **Fuentes del Derecho Laboral** son:

1. La **Normativa Comunitaria** directamente aplicable (Reglamentos europeos: normas de aplicación directa e inmediata en todos los estados miembros).
 2. La **Constitución Española** de 1978 (norma suprema del ordenamiento jurídico español).
 3. **Tratados y Convenios Internacionales** (Convenios de la OIT).
 4. **Leyes Orgánicas**: Regulan derechos fundamentales y libertades públicas recogidos en la Constitución. Para su aprobación es necesaria mayoría absoluta del Congreso. Ejemplo: Ley Orgánica de Libertad Sindical.
 5. **Leyes Ordinarias**: Regulan el resto de materias no reservadas a ley orgánica. Para su aprobación es necesaria mayoría simple. Ejemplo: Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
 6. **Reales Decretos Legislativos**: Son aprobados por el poder Ejecutivo (el Gobierno) en virtud de una autorización concedida por el Congreso. Ejemplo: el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD legislativo 1/1995 de 24 de marzo.
 7. **Decreto-Ley**: Aprobado por el Gobierno en situación de extraordinaria y urgente necesidad, pero requiere convalidación del Congreso a los 30 días de su aprobación.
-  **Reales Decretos**: los elabora y los aprueba el Consejo de Ministros
9. **Órdenes Ministeriales**: las elabora y las aprueba los ministerios.
 10. **Convenios Colectivos**: Son acuerdos o pactos entre los representantes de los trabajadores y empresarios mediante la "negociación colectiva", para regular las condiciones de trabajo en una empresa.
 11. **Contrato de Trabajo**: El acuerdo suscrito entre el trabajador y el empresario.
 12. **Usos y Costumbres locales y profesionales**:
Son conductas o comportamientos repetidos y aceptados a lo largo del tiempo.

1.4. PRINCIPALES TIPOS DE NORMAS JURÍDICAS

4. PRINCIPALES TIPOS DE NORMAS JURÍDICAS			
NORMA JURÍDICA	ÁMBITO	ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Ley Orgánica (Relativa al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, las que aprueben los Estatutos de Autonomía y el régimen electoral general)	Estatal	Parlamento Estatal	Congreso (Requiere mayoría absoluta)
Ley	Estatal	Parlamento Estatal	Congreso (Requiere mayoría simple)
Real Decreto Legislativo Dictado por el Gobierno en virtud de una previa habilitación que recibe del Parlamento (delegación legislativa)	Estatal	Gobierno Estatal	
Decreto-Ley (Norma con rango de Ley, de carácter provisional , dictada por el Gobierno en caso de extraordinaria y urgente necesidad)	Estatal	Gobierno Estatal (Consejo de Ministros)	Debe someterse en el plazo de los 30 días siguientes a su publicación a debate y votación en el Congreso de los Diputados para que éste se pronuncie sobre su convalidación o derogación
Real Decreto (Emitido por el Gobierno de la Nación)	Estatal	Gobierno Estatal (Consejo de Ministros)	
Orden(estatal)	Estatal	Ministerio	Ministerio
Ley Autonómica	Autonómico	Parlamento Autonómico	Parlamento Autonómico
Decreto	Autonómico	Parlamento Autonómico	Consejo de Gobierno de las Comunidades Autónomas
Orden (autonómica)	Autonómico	Consejería	Consejería

1.5. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DEL DERECHO

1.5.1. PRINCIPIO DE JERARQUÍA NORMATIVA

Según el cual existen unas normas más importantes que otras, **de manera que las de menor rango deben supeditarse a las de rango superior**. **Ejemplo:** La Constitución es la norma de mayor rango en nuestro Ordenamiento Jurídico, de manera que cualquier norma inferior que contravenga alguno de sus preceptos será nula.

1.5.2. PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO

Cuando **una norma pueda interpretarse de diferentes formas, se elegirá la interpretación que más beneficie al trabajador**.

1.5.3. PRINCIPIO DE NORMA MÁS FAVORABLE

Cuando existan **dos o más normas** aplicables a un caso concreto, se aplicará aquella que en su conjunto y en cómputo anual resulte más favorable al trabajador.

1.5.4. PRINCIPIO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Cuando en el **contrato se establezcan condiciones más beneficiosas para el trabajador, se aplicará estas condiciones aunque después aparezca una norma aplicable a todos los trabajadores que las suprima o establezca condiciones menos favorables**.

1.5.5. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

El **trabajador no puede renunciar a ningún derecho** que le sea reconocido por ley o convenio colectivo.

1.6. LA JURISDICCIÓN LABORAL

El **Poder Judicial del Estado** está formado por los **jueces y tribunales** encargados de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado. En materia laboral los tribunales competentes son los **"de lo social"**. La **Organización y Competencias de los Tribunales de lo Social** son las siguientes:

1.6.1. JUZGADO DE LO SOCIAL

Conocen de los conflictos laborales (despidos, reclamación de salarios, descansos, etc.) ocurridos dentro de su provincia.

1.6.2. SALAS DE LO SOCIAL DE LOS TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS.

Con competencia en todo el **ámbito territorial** de éstas. **Resuelven los recursos interpuestos contra las sentencias de los Juzgados de lo social** (recursos de suplicación), así como los conflictos colectivos y sindicales de ámbito superior al de la provincia, pero no superior al de la comunidad autónoma.

1.6.3. SALA DE LO SOCIAL DE LA AUDIENCIA NACIONAL

Tiene competencia en **todo el territorio nacional** en los procesos sobre **libertad sindical y conflictos y convenios colectivos de ámbito territorial superior al de una comunidad autónoma**. Su sede está en Madrid.

1.6.4. SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO

Es el órgano judicial de **mayor rango**, con sede en Madrid y jurisdicción en toda España. **Resuelve**

los recursos de casación contra las sentencias dictadas por las salas de lo social de la Audiencia Nacional y de los Tribunales Superiores de Justicia.

1.7. LA ADMINISTRACIÓN LABORAL

Presentamos a continuación una relación de los principales organismos que forman parte de la Administración Laboral:

1.7.1. MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1.7.2. CONSEJERÍAS DE TRABAJO Y EMPLEO

De **las comunidades autónómicas** que tengan las competencias transferidas.

1.7.3. INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Organismo dependiente del Ministerio de Empleo y S.S. o de las Consejerías de Trabajo y Empleo. Funciones: **encargado de vigilar el cumplimiento de la normativa laboral, seguridad social, empleo y prevención de riesgos profesionales** (investiga las infracciones que se puedan cometer en materia laboral). Además tiene **funciones de información, asesoramiento y mediación en las relaciones laborales.**

1.7.4. SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

A nivel nacional el **Servicio Público de Empleo Estatal**; en Andalucía el **Servicio Andaluz de Empleo (SAE).**

1.7.5. EL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (INSS).

Encargado de gestionar las prestaciones de la Seguridad Social (incapacidad, jubilación, viudedad, etc.).

1.7.6. EL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT)

Cuya función principal es el estudio y análisis de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

1.7.7. LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (TGSS)

Encargada de la afiliación, altas y bajas de los trabajadores, así como de la recaudación de las cotizaciones.

1.8. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. FALTAS Y SANCIONES.

- La relación laboral genera derechos y obligaciones para el empresario y el trabajador.
- **Los derechos** del trabajador se recogen en el artículo **4 del E. T.**: se distinguen **derechos básicos (derivados de la Constitución)** y **derechos específicos (que derivan de la propia relación laboral).**
- **Las obligaciones** del trabajador se recogen en el artículo **5 del E.T.**
- **Los derechos y obligaciones del empresario se recogen en las distintas normativas que afectan a la relación laboral concreta entre empresario y trabajador.**
- Las faltas se clasifican en el correspondiente convenio colectivo en: **leves, graves o muy graves, señalando la sanción adecuada para cada una de ellas.**

Algunos tipos de sanciones son:

- Amonestación verbal o escrita.
- Traslados.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Inhabilitación para el ascenso.
- Despido disciplinario.

ACTIVIDADES

1. Ante la duda a la hora de interpretar una norma:
 - a) Aplicamos el principio de norma más favorable.
 - b) Aplicamos el principio de condición más beneficiosa.
 - c) Tendremos en cuenta el principio de *in dubio pro operario*.
 - d) Tendremos en cuenta el principio de jerarquía normativa y norma mínima.

2. Ante la duda a la hora de aplicar dos o más normas:
 - a) Aplicamos el principio de norma más favorable.
 - b) Aplicamos el principio de condición más beneficiosa.
 - c) Tendremos en cuenta el principio de *in dubio pro operario*.
 - d) Tendremos en cuenta el principio de norma mínima.

3. El órgano con capacidad para resolver un conflicto colectivo en el ámbito del territorio nacional es:
 - a) El Juzgado de lo Social.
 - b) La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad correspondiente.
 - c) La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.
 - d) La Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

4. El órgano con capacidad para resolver un conflicto colectivo en el ámbito autonómico es:
 - a) El Juzgado de lo Social.
 - b) La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad correspondiente.
 - c) La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

5. En el caso de una persona que realiza labores del hogar en una casa durante siete horas diarias nos encontramos ante:
 - a) Una relación laboral.
 - b) Una relación laboral de carácter especial.
 - c) Una relación no laboral.
 - d) Una relación excluida del Estatuto de los Trabajadores.

6. Cuando decimos que el fruto del trabajo es de la empresa y no del trabajador, nos referimos a:
 - a) La voluntariedad de la relación laboral.
 - b) Que realizamos personalmente el trabajo.
 - c) Que trabajamos por cuenta ajena.
 - d) Que dependemos del empresario.

7. Indica qué norma de las siguientes no es aprobada por el Parlamento:
 - a) La Orden que especifica los criterios que se deben seguir en la cotización a la Seguridad Social.
 - b) La Ley Orgánica de Libertad Sindical.
 - c) Una ley ordinaria.
 - d) Ninguna de las anteriores es correcta.

8. No es característica de la prestación del trabajo:
- El hecho de que alguien preste sus servicios en nombre de otro.
 - La retribución percibida en concepto de comisiones.
 - Trabajar para uno mismo.
 - Todas las anteriores.
9. Raquel se encuentra con una carta de despido por causas disciplinarias al llegar al trabajo:
- Interpone una demanda por reclamación de cantidades ante el Juzgado de lo Social.
 - Interpone una demanda por despido ante el Tribunal Superior.
 - Interpone una demanda por despido ante el Juzgado de lo Social.
 - Ninguna de las anteriores es correcta.
10. Las características que definen la relación laboral y, por tanto, el trabajo son:
- La voluntariedad, la retribución y la ajeneidad.
 - La dependencia y la retribución.
 - La voluntariedad, el prestar el trabajo por cuenta ajena y hacerlo de forma personal.
 - Trabajar por cuenta ajena, hacerlo de forma personal y voluntaria, someterse a la organización y disciplina del empresario y percibir una retribución a cambio.
11. Qué organismo de la administración es el encargado de gestionar las prestaciones de la Seguridad Social:
- El Servicio Público de Empleo Estatal
 - El Instituto Nacional de la Seguridad Social
 - La Tesorería General de la Seguridad Social
 - El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
12. Qué organismo de la administración se encarga de la recaudación de las cotizaciones
- que los trabajadores aportan a la Seguridad Social:
 - El Servicio Público de Empleo Estatal
 - El Instituto Nacional de la Seguridad Social
 - La Tesorería General de la Seguridad Social
 - El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
13. ¿Cuál de las siguientes normas tiene un rango jerárquico inferior?:
- Ley ordinaria
 - Real Decreto
 - Decreto-ley
 - Decreto
14. ¿Qué norma jurídica necesita para su aprobación la mayoría absoluta en el Congreso de los Diputados?:
- Ley ordinaria
 - Decreto-ley
 - Ley Orgánica
 - Real decreto
15. ¿Cuál de los órganos de jurisdicción laboral es el de mayor rango jerárquico?:
- Sala de lo social del tribunal superior de justicia de Andalucía
 - Sala de lo social del Tribunal Supremo
 - Juzgado de lo social

SOLUCIONES-ACTIVIDADES

(En la pregunta viene señalado las palabras claves)

1. Ante la duda a la hora de interpretar **una norma**:
 - a) Aplicamos el principio de norma más favorable.
 - b) Aplicamos el principio de condición más beneficiosa.
 - c) **Tendremos en cuenta el principio de *in dubio pro operario*.**
 - d) Tendremos en cuenta el principio de jerarquía normativa y norma mínima.

 2. Ante la duda a la hora de aplicar **dos o más normas**:
 - a) **Aplicamos el principio de norma más favorable.**
 - b) Aplicamos el principio de condición más beneficiosa.
 - c) Tendremos en cuenta el principio de *in dubio pro operario*.
 - d) Tendremos en cuenta el principio de norma mínima.

 3. El órgano con capacidad para resolver un conflicto colectivo en el **territorio nacional** es:
 - a) El Juzgado de lo Social.
 - b) **La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad correspondiente.**
 - c) **La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.**
 - d) La Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

 4. El órgano con capacidad para resolver un conflicto colectivo en el **ámbito autonómico** es:
 - a) El Juzgado de lo Social.
 - b) **La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad correspondiente.**
 - c) La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

 5. En el caso de una persona que realiza **labores del hogar** en una casa durante siete horas diarias nos encontramos ante:
 - a) Una relación laboral.
 - b) **Una relación laboral de carácter especial.**
 - c) Una relación no laboral.
 - d) Una relación excluida del Estatuto de los Trabajadores.

 6. Cuando decimos que **el fruto del trabajo es de la empresa y no del trabajador**, nos referimos a:
 - a) La voluntariedad de la relación laboral.
 - b) Que realizamos personalmente el trabajo.
 - c) **Que trabajamos por cuenta ajena.**
 - d) Que dependemos del empresario.

 7. Indica qué norma de las siguientes **no es aprobada por el Parlamento**:
 - a) **La Orden que especifica los criterios que se deben seguir en la cotización a la Seguridad Social.**
 - b) La Ley Orgánica de Libertad Sindical.
 - c) Una ley ordinaria.
 - d) Ninguna de las anteriores es correcta.

 8. **No es característica** de la prestación del trabajo:
 - a) El hecho de que alguien preste sus servicios en nombre de otro.
 - b) La retribución percibida en concepto de comisiones.
 - c) Trabajar para uno mismo.
 - d) **Todas las anteriores.**
-

9. Raquel se encuentra con una **carta de despido** por causas disciplinarias al llegar al trabajo:
- Interpone una demanda por reclamación de cantidades ante el Juzgado de lo Social.
 - Interpone una demanda por despido ante el Tribunal Superior.
 - Interpone una demanda por despido ante el Juzgado de lo Social.**
 - Ninguna de las anteriores es correcta.
10. Las características que definen la relación laboral y, por tanto, el trabajo son:
- La voluntariedad, la retribución y la ajeneidad.
 - La dependencia y la retribución.
 - La voluntariedad, el prestar el trabajo por cuenta ajena y hacerlo de forma personal.
 - Trabajar por cuenta ajena, hacerlo de forma personal y voluntaria, someterse a la organización y disciplina del empresario y percibir una retribución a cambio.**
11. Qué organismo de la administración es el encargado de **gestionar las prestaciones** de la Seguridad Social:
- El Servicio Público de Empleo Estatal
 - El Instituto Nacional de la Seguridad Social**
 - La Tesorería General de la Seguridad Social
 - El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
12. Qué organismo de la administración se encarga de la **recaudación de las cotizaciones** que los trabajadores aportan a la Seguridad Social:
- El Servicio Público de Empleo Estatal
 - El Instituto Nacional de la Seguridad Social
 - La Tesorería General de la Seguridad Social**
 - El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
13. ¿Cuál de las siguientes normas tiene un **rango jerárquico inferior**?:
- Ley ordinaria
 - Real Decreto
 - Decreto-ley
 - Decreto**
14. ¿Qué norma jurídica necesita para su aprobación la **mayoría absoluta** en el Congreso de los Diputados?:
- Ley ordinaria
 - Decreto-ley
 - Ley Orgánica**
 - Real decreto
15. ¿Cuál de los órganos de jurisdicción laboral es el de **mayor rango** jerárquico?:
- Sala de lo social del tribunal superior de justicia de Andalucía
 - Sala de lo social del Tribunal Supremo**
 - Juzgado de lo social
-

UNIDAD DIDÁCTICA 2: EL CONTRATO DE TRABAJO

2.1. CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO.

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

2.2. CAPACIDAD PARA PODER REALIZAR UN CONTRATO DE TRABAJO.

Capacidad plena:

- Los mayores de edad (18 años).
- Los menores de 18 años legalmente emancipados. Pueden estar emancipados:
 - por matrimonio.
 - por concesión de padres, tutores o el que tenga la patria potestad.
 - por concesión judicial.

Capacidad limitada:

- Mayores de 16 y menores de 18 no emancipados o independientes si tienen autorización de los padres, tutores o de quien los tenga a su cargo.

Falta de capacidad:

- Menores de 16 años.
- Enfermedad o deficiencia física o psíquica que impida a las personas gobernarse por sí misma.
- Condena penal que inhabilita para el ejercicio de la profesión u oficio.
- Como excepción a la prohibición de poder trabajar, los menores de 16 años pueden intervenir en los espectáculos públicos con autorización judicial y sin que suponga peligro para su salud física ni para su formación.

2.3. FORMALIZACIÓN DE UN CONTRATO DE TRABAJO.

El contrato de trabajo puede formalizarse por escrito o de palabra.

Es obligatorio por escrito cuando así lo exija una disposición legal, y siempre en los contratos que se relacionan:

- Prácticas.
- Formación.
- Para la realización de una obra o servicio determinado.
- A tiempo parcial, fijo discontinuo y de relevo.
- A domicilio.
- Trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
- Los contratos por tiempo determinado, cuya duración sea superior a cuatro semanas.

Cada una de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, en cualquier momento del transcurso de la relación laboral.

Se dispondrán de 4 ejemplares del contrato:

- Original para la empresa.
- Copia para el Servicio de Empleo.
- Copia para el trabajador.

- Copia básica para los representantes de los trabajadores.

2.4. PERÍODO DE PRUEBA EN EL TRABAJO.

- Su establecimiento es optativo y de acordarlo, se deberá reflejar por escrito en el contrato.
- Su duración máxima se establecerá en los Convenios Colectivos, y en su defecto la duración no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, o de dos meses para el resto de los trabajadores.
- Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla.
- Durante este período se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes, sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario.
- El período de prueba se computa a efectos de antigüedad.
- En las empresas con menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.
- No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2.5. DURACIÓN DEL CONTRATO.

- Un contrato de trabajo puede ser indefinido (fijo), o bien tener una duración determinada (temporal).
- En principio todo contrato de trabajo es indefinido y a jornada completa, salvo que en el contrato de trabajo se establezca lo contrario.
- Las normas que regulan cada tipo de contrato temporal, establecen cuál es la duración mínima y máxima del contrato.

2.6. MODALIDADES DE CONTRATO

2.6.1. LOS CONTRATOS FORMATIVOS

	CONTRATO EN PRÁCTICAS	CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE
TRABAJADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Titulación universitaria • Titulación en F.P. • Certificado de profesionalidad <p>Dentro de los 5 años siguientes a la obtención del título. En el caso de trabajadores con discapacidad ese plazo se amplía a 7 años</p>	<p>Personas entre 16 y 25 años sin ninguno de los títulos necesarios para suscribir un contrato en prácticas. Mientras la tasa de paro sea superior al 15%, el límite de edad será de 30 años.</p> <p>En el caso de personas con discapacidad, no habrá límite de edad.</p>
DURACIÓN	<p>Mínimo: 6 meses</p> <p>Máximo: 2 años</p>	<p>Mínimo: 1 año</p> <p>Máximo: 3 años</p> <p>Dependiendo de las características y las necesidades de la empresa, se podrá fijar una duración mínima de 6 meses, pero nunca superior a 3 años.</p>
JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> - A tiempo parcial / - A tiempo completo 	<ul style="list-style-type: none"> - A tiempo completo - No se podrá realizar horas extraordinarias, salvo fuerza mayor. - La jornada de trabajo deberá incluir tiempo destinado a la formación teórica del trabajador. Este tiempo no podrá ser inferior a: <ul style="list-style-type: none"> • 25% el primer año. • 15% el 2º y 3er año.
PERÍODO DE PRUEBA	<p>No podrá ser superior a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 mes para los trabajadores con un título de G.M. - 2 meses para aquellos con G.S. 	<p>Lo que se estipule en el convenio colectivo, sin que pueda ser de duración superior a 2 meses</p>
SALARIO	<p>El fijado en convenio colectivo. Si no está fijado en C.C.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El 1º año: al menos el 60% del salario estipulado para el puesto. - El 2º año: al menos el 75% del salario estipulado para el puesto. <p>Nunca podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo trabajado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Según convenio colectivo, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. - El tiempo dedicado a actividades formativas no será remunerado. <p>Nunca podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo trabajado.</p>
CERTIFICACIÓN	<p>El empresario deberá entregar al trabajador un certificado donde constará la duración de las prácticas, el puesto de trabajo y las principales tareas realizadas.</p>	<p>El empresario deberá entregar al trabajador un certificado de asistencia a la formación teórica y un diploma acreditativo si consiguió una evaluación positiva.</p>
FORMACIÓN	<p>No se imparte formación teórica.</p>	<p>Se dará en centros autorizados para impartir formación profesional del sistema educativo o para el empleo.</p>
FINALIZACIÓN	<p>Este contrato no genera derecho de indemnización a su finalización.</p>	<p>Este contrato no genera derecho de indemnización a su finalización.</p>

2.6.2. LOS CONTRATOS INDEFINIDOS

2.6.2.1. Contrato indefinido ordinario.

- Es el que se celebra sin una fecha prevista de finalización.
- La forma puede ser escrita o de palabra.
- La jornada puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial.
- En caso de despido improcedente, el trabajador cobrará una indemnización de 33 días de salario por año trabajado, o su parte proporcional, con un máximo de 24 mensualidades.

2.6.2.2. Contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

- La empresa debe poseer menos de 50 trabajadores y no haber realizado despidos improcedentes en los 6 meses anteriores a la firma del contrato.
- Debe formalizarse por escrito y en modelo oficial.
- El período de prueba es de 12 meses.
- La jornada será obligatoriamente a tiempo completo.
- La empresa puede obtener bonificaciones en la cuota empresarial de la Seguridad Social si contrata a personas que pertenezcan a los siguientes colectivos:
 - Menores de 30 años.
 - Desempleados cobrando prestación contributiva.
 - Mayores de 45 años de larga duración.

2.6.2.3. Contrato indefinido de fijos discontinuos.

- Es el que se concierta para la realización de trabajos dentro de la actividad normal de la empresa, que tienen carácter indefinido pero no continuo en el tiempo.
- Debe formalizarse por escrito y en modelo oficial.

2.6.3. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATO

2.6.3.1. Contrato de obra o servicio determinado.

- Se celebra para la realización de una obra o la prestación de un servicio con autonomía propia dentro de la actividad de la empresa y cuya duración es incierta aunque determinada en el tiempo.
- Debe formalizarse por escrito, indicando claramente la obra o servicio que se realice.
- La duración será la necesaria para la realización de la obra o el servicio. La duración máxima será de 3 años ampliable a 12 meses más por convenio colectivo sectorial.
- Al finalizar el contrato, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 12 días de salario por año trabajado o su parte proporcional.

2.6.3.2. Contrato de interinidad.

- Es el que tiene por objeto la sustitución de un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, o bien cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección hasta su cobertura definitiva.
- Se formalizará siempre por escrito, indicando a quien se va a sustituir y la causa.
- La duración será hasta la incorporación del trabajador sustituido. En el caso de cobertura de plaza en proceso de selección de personal, el contrato no podrá superar los tres meses.
- La jornada será la misma que la del trabajador sustituido o la misma que tendrá el trabajador titular cuando acceda a la vacante de una plaza en proceso de selección.

2.6.3.3. Contrato de trabajo de grupo.

- Es el contrato de trabajo celebrado entre el empresario y el jefe de un grupo de trabajadores

considerado en su totalidad, no teniendo el empresario frente a cada uno de los miembros del grupo los derechos y deberes que como tal le competen.

- **Características del grupo:**
 - El grupo de trabajadores es contratado como una totalidad.
 - El jefe de grupo ostenta la representación de los trabajadores que lo integran, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.
- **Características del empresario:**
 - El empresario sólo puede ejercer sus derechos y obligaciones con el jefe del grupo.

2.6.3.4. Contrato de relevo

- Es el que se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.
- Debe formalizarse por escrito y en modelo oficial.
- Al finalizar el contrato, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 12 días de salario por año trabajado o su parte proporcional.
- La duración del contrato será indefinida o como mínimo igual a la del tiempo que falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

2.6.3.5. Contrato de trabajo a domicilio

- El contrato de trabajo a domicilio es aquel en que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin la vigilancia del empresario.
- La duración será indefinida o por un tiempo determinado.
- **Obligaciones de las empresas:** Entregar a los trabajadores a domicilio un documento de control de la actividad laboral que realicen en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

2.7. ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES

- El artículo 15.5. del E.T. limita el uso de los contratos temporales.
- El Real Decreto 3/2012 establece que los trabajadores que en un período de 30 meses hayan estado contratados en una misma empresa más de 24 meses (seguidos o no) con contratos temporales de cualquier tipo, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

ACTIVIDADES

1. Un menor de 18 años:
 - a) Podría firmar un contrato sin autorización de los padres o tutor, pero sí con autorización de un juez.
 - b) En ningún caso puede firmar un contrato hasta que alcance la mayoría de edad.
 - c) Necesita, en todo momento, la autorización escrita de la autoridad laboral para firmar un contrato.
 - d) Ninguna de las anteriores es correcta.

 2. El trabajador:
 - a) Tiene derecho a ser informado sobre los elementos y contenidos del contrato solo en los casos en que se formalice por escrito.
 - b) Tiene derecho a recibir una copia del contrato de trabajo.
 - c) Tiene la obligación de darse de alta en el régimen general de la Seguridad Social antes de firmar el contrato de trabajo.
 - d) Todas las anteriores son correctas.

 3. El periodo de prueba de un contrato de trabajo:
 - a) Puede fijarse, como duración máxima, por un periodo de 15 días.
 - b) Tiene que ser como máximo de seis meses para no titulados.
 - c) Tiene que ser como máximo de tres meses para técnicos titulados.
 - d) Ninguna de las anteriores es correcta.

 4. El período de prueba de un contrato en prácticas para técnico superior tiene una duración máxima de:
 - a) 2 meses.
 - b) 3 meses.
 - c) 4 meses.
 - d) 6 meses.

 5. La empresa:
 - a) Está obligada a registrar el contrato de trabajo en el INEM en el plazo de 15 días.
 - b) Tiene que entregar una copia del contrato de trabajo, si es el caso, a los delegados de personal.
 - c) Puede optar por entregar, o no, una copia del contrato al trabajador.
 - d) Ninguna de las anteriores es correcta.

 6. ¿Puede un menor de 16 años trabajar en espectáculos públicos?
 - a) No, de ninguna manera puesto que no tiene capacidad para contratar.
 - b) Sí, en algunas circunstancias y siempre que lo autoricen los padres o tutor.
 - c) Sí, cuando existe permiso escrito por parte de la autoridad laboral.
 - d) No, porque no se trata de una relación laboral como tal.

 7. Entre los diferentes elementos que validan un contrato encontramos:
 - a) El consentimiento, como concurrencia de voluntad entre las partes.
 - b) Las prestaciones por las que se firma, por consiguiente el objeto del mismo.
 - c) La cesión de la fuerza de trabajo a cambio de una retribución.
 - d) Todas las anteriores son correctas.
-

8. Indica cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:

- a) El contrato de relevo exige que la duración de la jornada se reduzca, al menos, un 20%.
- b) La extinción de un contrato de interinidad da derecho a la indemnización de ocho días de salario por año trabajado.
- c) El contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación exige que la persona sustituida acceda, al menos parcialmente, a la jubilación.
- d) Ninguna de las anteriores es correcta.

9. El periodo de prueba de un contrato de trabajo:

- a) Puede fijarse, como duración máxima, por un periodo de 15 días.
- b) Tiene que ser como máximo de seis meses para no titulados.
- c) Tiene que ser como máximo de tres meses para técnicos titulados.
- d) Ninguna de las anteriores es correcta.

10. El periodo de prueba de un contrato de trabajo:

- a) Se presupone que siempre existe y es de 15 días.
- b) Es obligatorio que el empresario lo fije, pero dentro de los límites legales.
- c) Es opcional y puede o no fijarse por escrito.
- d) Siempre tiene que estar fijado por escrito en el contrato de trabajo.

11. Un trabajador que posea un certificado de profesionalidad, pero no tenga titulación alguna, ¿puede concertar un contrato en prácticas, si cumple los demás requisitos?:

- a) Sí
- b) No
- c) depende de las funciones que tenga que desarrollar en el puesto de trabajo

12. El salario mínimo a percibir durante el 2º año por un trabajador con un contrato en prácticas a tiempo completo es:

- a) el 60% del SMI
- b) el 65% del SMI
- c) el 70% del SMI
- d) el 75% del SMI

13. Un contrato indefinido de apoyo a los emprendedores implica bonificaciones para el empresario cuando se contrate a trabajadores:

- a) Mayores de 16 años y menores de 30.
- b) Desempleados cobrando prestación contributiva.
- c) Mayores de 40 años parados de larga duración.

14. La duración de un contrato indefinido de apoyo a los emprendedores es:

- a) indefinida
- b) temporal
- c) puede ser temporal o indefinida

15. El período de prueba en un contrato indefinido de apoyo a los emprendedores es de:

- a) 6 meses
- b) 12 meses
- c) 3 meses

SOLUCIONES-ACTIVIDADES

1. Un menor de 18 años:
 - a) Podría firmar un contrato sin autorización de los padres o tutor, pero sí con autorización de un juez.
 - b) En ningún caso puede firmar un contrato hasta que alcance la mayoría de edad.
 - c) Necesita, en todo momento, la autorización escrita de la autoridad laboral para firmar un contrato.
 - d) Ninguna de las anteriores es correcta.

 2. El trabajador:
 - a) Tiene derecho a ser informado sobre los elementos y contenidos del contrato solo en los casos en que se formalice por escrito.
 - b) Tiene derecho a recibir una copia del contrato de trabajo.
 - c) Tiene la obligación de darse de alta en el régimen general de la Seguridad Social antes de firmar el contrato de trabajo.
 - d) Todas las anteriores son correctas.

 3. El periodo de prueba de un contrato de trabajo:
 - a) Puede fijarse, como duración máxima, por un periodo de 15 días.
 - b) Tiene que ser como máximo de seis meses para no titulados.
 - c) Tiene que ser como máximo de tres meses para técnicos titulados.
 - d) Ninguna de las anteriores es correcta.

 4. El período de prueba de un contrato en prácticas para técnico superior tiene una duración máxima de:
 - a) 2 meses.
 - b) 3 meses.
 - c) 4 meses.
 - d) 6 meses.

 5. La empresa:
 - a) Está obligada a registrar el contrato de trabajo en el INEM en el plazo de 15 días.
 - b) Tiene que entregar una copia del contrato de trabajo, si es el caso, a los delegados de personal.
 - c) Puede optar por entregar, o no, una copia del contrato al trabajador.
 - d) Ninguna de las anteriores es correcta.

 6. ¿Puede un menor de 16 años trabajar en espectáculos públicos?
 - a) No, de ninguna manera puesto que no tiene capacidad para contratar.
 - b) Sí, en algunas circunstancias y siempre que lo autoricen los padres o tutor.
 - c) Sí, cuando existe permiso escrito por parte de la autoridad laboral.
 - d) No, porque no se trata de una relación laboral como tal.

 7. Entre los diferentes elementos que validan un contrato encontramos:
 - a) El consentimiento, como concurrencia de voluntad entre las partes.
 - b) Las prestaciones por las que se firma, por consiguiente el objeto del mismo.
 - c) La cesión de la fuerza de trabajo a cambio de una retribución.
 - d) Todas las anteriores son correctas.
-

8. Indica cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:

- a) El contrato de relevo exige que la duración de la jornada se reduzca, al menos, un 20%.
- b) La extinción de un contrato de interinidad da derecho a la indemnización de ocho días de salario por año trabajado.
- c) El contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación exige que la persona sustituida acceda, al menos parcialmente, a la jubilación.
- d) Ninguna de las anteriores es correcta.

9. El periodo de prueba de un contrato de trabajo:

- a) Puede fijarse, como duración máxima, por un periodo de 15 días.
- b) Tiene que ser como máximo de seis meses para no titulados.
- c) Tiene que ser como máximo de tres meses para técnicos titulados.
- d) Ninguna de las anteriores es correcta.

10. El periodo de prueba de un contrato de trabajo:

- a) Se presupone que siempre existe y es de 15 días.
- b) Es obligatorio que el empresario lo fije, pero dentro de los límites legales.
- c) Es opcional y puede o no fijarse por escrito.
- d) Siempre tiene que estar fijado por escrito en el contrato de trabajo.

11. Un trabajador que posea un certificado de profesionalidad, pero no tenga titulación alguna, ¿puede concertar un contrato en prácticas, si cumple los demás requisitos?:

- a) Sí
- b) No
- c) depende de las funciones que tenga que desarrollar en el puesto de trabajo

12. El salario mínimo a percibir durante el 2º año por un trabajador con un contrato en prácticas a tiempo completo es:

- a) el 60% del SMI
- b) el 65% del SMI
- c) el 70% del SMI
- d) el 75% del SMI

13. Un contrato indefinido de apoyo a los emprendedores implica bonificaciones para el empresario cuando se contrate a trabajadores:

- a) Mayores de 16 años y menores de 30.
- b) Desempleados cobrando prestación contributiva.
- c) Mayores de 40 años parados de larga duración.

14. La duración de un contrato indefinido de apoyo a los emprendedores es:

- a) indefinida
- b) temporal
- c) puede ser temporal o indefinida

15. El período de prueba en un contrato indefinido de apoyo a los emprendedores es de:

- a) 6 meses
 - b) 12 meses
 - c) 3 meses
-

UNIDAD DIDÁCTICA 3: TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSO

3.1. LA JORNADA LABORAL.

3.1.1. DURACIÓN

- La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.
- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
- Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por ciento de la jornada de trabajo.
- El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.
- Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las realizadas con cada uno de ellos.
- A la jornada ordinaria pueden adicionarse horas extraordinarias. El número máximo de horas extraordinarias es de 80 al año. Tampoco se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

3.1.2. DESCANSOS

- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.
- Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período se considerará de tiempo de trabajo efectivo cuando así esté fijado o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.
- En el caso de trabajadores menores de 18 años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas treinta minutos.
- Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.
- La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

3.1.3. AMPLIACIONES Y REDUCCIONES DE JORNADA

- Para los sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones y reducciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y descansos.
- Se encuentran reguladas las **ampliaciones** de jornada para los siguientes sectores:
 - Empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios.
 - Trabajo en el campo.
 - Comercio y hostelería.
 - Transportes y trabajo en el mar.
 - Trabajos en determinadas condiciones específicas:
 - Trabajo a turnos.
 - Trabajos cuya acción pone en marcha y/o cierra el trabajo de los demás.
 - Trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía.
 - Trabajos en actividades con jornadas fraccionadas.
- Se encuentra regulada la **reducción** de jornada para los siguientes sectores:
 - Trabajos expuestos a riesgos ambientales.
 - Trabajo en el campo.
 - Trabajo interior en minas.
 - Trabajos subterráneos de construcción y obras públicas.
 - Trabajo en cajones de aire comprimido.
 - Trabajo en cámaras frigoríficas de congelación.
 - Trabajo en los servicios de tránsito aéreo (controladores civiles).
- Las reducciones de los descansos entre jornadas y semanales deberán ser compensadas mediante descansos alternativos, de duración no inferior a la reducción experimentada.
- No obstante, en los **convenios colectivos** se podrá autorizar que, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, la totalidad o parte de los descansos compensatorios pueda acumularse para su disfrute conjuntamente con las vacaciones anuales.

3.2. TRABAJO NOCTURNO

- Se considera horario nocturno (trabajo nocturno ???) el realizado entre las **diez de la noche y las seis de la mañana**. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la Autoridad Laboral.
- Se considera trabajador nocturno a aquel que realice normalmente una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo en período nocturno, así como a aquel que se prevea que puede realizar en período nocturno una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.
- La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.
- La jornada máxima de los trabajadores nocturnos sólo podrá superarse mediante la realización de horas extraordinarias o la ampliación del período de referencia de quince días en los siguientes supuestos:

- Para los sectores de actividad que tienen aprobada la ampliación de jornada.
- Para prevenir y reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.
- En el trabajo a turnos, en caso de ir regularidades en el relevo a turnos por causas no imputables a la empresa.

3.3. TRABAJO A TURNOS

- Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual **los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo**, implicando para el trabajador la necesidad de **prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas**.
- Los trabajadores a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo.

3.4. REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL POR MOTIVOS FAMILIARES

- En los supuestos de **nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses**, los trabajadores tendrán derecho a **una hora** de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.
- La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples; quien ejerza este derecho, por su voluntad, **podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas** en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.
- En casos de que ambos progenitores trabajen **sólo podrá ser ejercido por uno**.
- El trabajador dentro de su jornada ordinaria tendrá derecho a determinar el horario y duración de estos permisos y deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria, salvo fuerza mayor.
- Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de **la reducción de jornada, a quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial** que no desempeñe una actividad retribuida, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

3.5. CALENDARIO LABORAL

- Anualmente la empresa, tras consulta y previo informe de los representantes de los trabajadores, elaborará un calendario laboral que **comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles**, teniendo en cuenta la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada.
- El calendario estará de acuerdo con la regulación que anualmente efectúa **el Ministerio de Empleo y Seguridad Social** de los días inhábiles a efectos **laborales, retribuidos y no recuperables** y los establecidos por cada **Comunidad Autónoma y Ayuntamientos correspondientes**, siendo **catorce días** la totalidad de éstos.

- El calendario deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.

3.6. HORAS EXTRAORDINARIAS

3.6.1. CARACTERÍSTICAS

- Tendrán consideración de horas extraordinarias **cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria.**
- Su prestación es voluntaria, salvo pacto individual o colectivo.
- **Se prohíbe su realización durante el período nocturno,** salvo en actividades especiales debidamente especificadas y expresamente autorizadas. **Igualmente se prohíbe su realización a menores de 18 años.**
- **Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados mensualmente** por el empresario **de las horas extraordinarias** realizadas por los trabajadores.

3.6.2. HORAS EXTRAORDINARIAS POR FUERZA MAYOR

- Son las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en los casos de riesgo de pérdida de materias primas.
- **Es obligatoria su realización por el trabajador.**
- **No se tendrán en cuenta para el límite máximo anual de horas extraordinarias.**

3.6.3. RETRIBUCIÓN Y NÚMERO MÁXIMO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

- **Se abonarán económicamente o compensarán con descanso** por pacto individual o colectivo.
- **El número máximo de horas extraordinarias al año a realizar por un trabajador será de 80. No se computarán a estos efectos las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.**
- **No se aplica el límite de 80 horas extraordinarias anuales** a las que se realicen para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes, esto es, a las horas extraordinarias **por fuerza mayor,** aunque tendrán que abonarse como horas extraordinarias, siendo obligatoria su realización para el trabajador.

3.7. PERMISOS RETRIBUIDOS

- Previo aviso y justificación posterior a la empresa el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:
 - **Matrimonio, quince días naturales.**
 - Nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad_. **dos días naturales o cuatro si se necesita desplazamiento.**
 - **Traslado de domicilio, un día.**

- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, **por el tiempo indispensable**.
- El **desempeño de funciones sindicales o de representación de personal**, como la participación en comisiones negociadoras de convenios colectivos, siempre que la empresa esté afectada por la negociación, **el tiempo necesario para el adecuado ejercicio de su labor**.
- **Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Las trabajadoras, **por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo**, que podrán dividir en dos fracciones.
 - La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
 - **La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas** en los términos previstos en la negociación colectiva.
 - Este **permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre** en caso de que ambos trabajen.
- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a **reducir su jornada** de trabajo **hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario**.

- **Los períodos utilizados por los miembros del Comité, Delegados de empresa y Delegados de prevención, como crédito de horas mensuales para el desempeño de sus funciones**.

3.8. VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS

3.8.1. DURACIÓN

- Pactada en forma individual o colectiva. **Nunca inferior a treinta días naturales**.

3.8.2. FECHA DE DISFRUTE

- Se fijará de acuerdo entre empresario y trabajador de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.
- El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa.
- **El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo previsto para las mismas**.
- Las vacaciones no son sustituibles por compensación económica, salvo en caso de extinción de contrato de trabajo que imposibilite el disfrute de las mismas.

3.9. FIESTAS LABORALES

- Se fijan anualmente.
- Tienen carácter retributivo y no recuperable.
- No podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.
- En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de Mayo como fiesta del Trabajo y 12 de Octubre como Fiesta Nacional de España.
- Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

ACTIVIDADES

1. Miguel tiene un contrato indefinido a tiempo parcial con DUNEL, SA. Su jornada es de cinco horas diarias. En este caso:
 - a) Tiene derecho a un descanso de 15 minutos durante la jornada.
 - b) Tiene derecho a un descanso de 15 minutos durante la jornada y, además, cuenta como trabajo efectivo.
 - c) Tiene derecho a 30 minutos de descanso durante la jornada, pero no cuenta como tiempo efectivo de trabajo.
 - d) Ninguna de las anteriores es correcta.
 2. El horario nocturno:
 - a) Es el que se desarrolla durante el periodo que va desde las 23:00 h hasta las 6:00 h.
 - b) Es aquel que se desarrolla durante el periodo que va desde las 22:00 h hasta las 6:00 h.
 - c) Es el que se desarrolla durante el periodo especificado como tal en el convenio colectivo.
 - d) Es el fijado en el convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato de trabajo.
 3. Un trabajador con una jornada ordinaria realiza dos horas extra con ocasión de un incendio en la empresa:
 - a) Puede negarse a realizar las horas extra.
 - b) Puede negarse a realizar las horas extra si ya ha excedido el límite de 80 horas anuales.
 - c) Tiene que realizarlas.
 - d) Ninguna de las anteriores es correcta.
 4. Un menor de 18 años tiene un contrato de dos horas diarias con una empresa del sector servicios y un contrato de siete horas diarias con otra empresa. Esta situación:
 - a) Es ilegal.
 - b) Es legal siempre y cuando hay expresado la voluntad de realizar pluriempleo.
 - c) Un menor puede trabajar para diferentes empresas siempre y cuando la jornada laboral de cada una sea inferior a las ocho horas.
 - d) Ninguna de las anteriores es correcta.
 5. Las vacaciones:
 - a) Consisten en 15 días laborales ampliables, por convenio, a 30.
 - b) Consisten en 30 días naturales como máximo.
 - c) Son 30 días naturales como mínimo.
 - d) Dependen del grupo y la categoría profesional según convenio.
 6. Miguel, de 16 años, tiene un contrato indefinido con DUNEL, SA. Su jornada es de 8 horas diarias. Por tanto:
 - a) Tiene derecho a un descanso de 15 minutos durante la jornada.
 - b) Tiene derecho a un descanso de 15 minutos durante la jornada y, además, cuenta como trabajo efectivo.
 - c) Tiene derecho a 30 minutos de descanso durante la jornada.
 - d) Un menor no puede realizar una jornada superior a 4 horas y media.
 7. El trabajo nocturno (considerándolo que realiza, al menos, 3 horas en horario nocturno):
 - a) Es el que se desarrolla durante el periodo que va desde las 23:00 h hasta las 6:00 h.
 - b) Puede realizarlo cualquier persona.
 - c) Está prohibido para los menores.
 - d) Es todo trabajo en el que se prevé que, al menos la mitad de la jornada se va a desarrollar en periodo nocturno.
 8. El horario de la jornada laboral de un trabajador es de 1 de la madrugada a 9 de la mañana. Este trabajador:
 - a) puede trabajar 9 horas como máximo de promedio en un período de 15 días
 - b) puede trabajar 8 horas como máximo de promedio en un período de 15 días
-

- c) puede trabajar 7 horas como máximo de promedio en un período de 15 días
9. El horario de la jornada laboral de un trabajador es de 4 de la madrugada a 12 de la mañana. Este trabajador:
- no puede realizar horas extraordinarias
 - sólo puede realizar 80 horas extraordinarias al año, salvo determinadas excepciones
 - podría realizar horas extraordinarias (hasta un máximo de 80 al año) sólo si así lo recoge el convenio
10. ¿Qué jornada laboral corresponde a un trabajador nocturno?:
- de 5 horas a 12 horas
 - de 20 horas a 5 horas
 - de 16 horas a 23 horas
11. En general, el período de descanso (no inferior a 15 minutos) deberá establecerse obligatoriamente siempre que la jornada diaria continuada exceda de:
- 4 horas y media
 - 6 horas
 - 6 horas y media
 - 5 horas
12. En caso de nacimiento de hijo/a, para la lactancia hasta que el menor cumpla 9 meses, los trabajadores tendrán derecho a un tiempo de ausencia del trabajo. ¿Qué período de tiempo?:
- 1 hora
 - media hora
 - 1 hora y media
 - 2 horas
13. Las horas extraordinarias compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización, ¿computarán para el establecimiento del número máximo de horas extraordinarias (80 horas)?:
- sí
 - no
 - depende del total de horas extraordinarias que haya realizado el trabajador/a
14. Por traslado de domicilio, ¿qué tiempo mínimo de permiso retribuido tendrá el trabajador/a?:
- 2
 - 1 día
 - 3 días
 - el tiempo necesario para efectuar el traslado
15. En caso de nacimiento de hijo prematuro o que, por cualquier causa, deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante:
- 2 horas
 - 1 hora
 - 2 horas y media
 - 3 horas

SOLUCIONES-ACTIVIDADES

1. Miguel tiene un contrato indefinido a tiempo parcial con DUNEL, SA. Su jornada es de cinco horas diarias. En este caso:

- a) Tiene derecho a un descanso de 15 minutos durante la jornada.
- b) Tiene derecho a un descanso de 15 minutos durante la jornada y, además, cuenta como trabajo efectivo.
- c) Tiene derecho a 30 minutos de descanso durante la jornada, pero no cuenta como tiempo efectivo de trabajo.
- d) **Ninguna de las anteriores es correcta.**

2. El horario nocturno:

- a) Es el que se desarrolla durante el periodo que va desde las 23:00 h hasta las 6:00 h.
- b) **Es aquel que se desarrolla durante el periodo que va desde las 22:00 h hasta las 6:00 h.**
- c) Es el que se desarrolla durante el periodo especificado como tal en el convenio colectivo.
- d) Es el fijado en el convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato de trabajo.

3. Un trabajador con una jornada ordinaria realiza dos horas extra con ocasión de un incendio en la empresa:

- a) Puede negarse a realizar las horas extra.
- b) Puede negarse a realizar las horas extra si ya ha excedido el límite de 80 horas anuales.
- c) **Tiene que realizarlas.**
- d) Ninguna de las anteriores es correcta.

4. Un menor de 18 años tiene un contrato de dos horas diarias con una empresa del sector servicios y un contrato de siete horas diarias con otra empresa. Esta situación:

- a) **Es ilegal.**
- a) Es legal siempre y cuando hay expresado la voluntad de realizar pluriempleo.
- b) Un menor puede trabajar para diferentes empresas siempre y cuando la jornada laboral de cada una sea inferior a las ocho horas.
- c) Ninguna de las anteriores es correcta.

5. Las vacaciones:

- a) Consisten en 15 días laborales ampliables, por convenio, a 30.
- b) Consisten en 30 días naturales como máximo.
- c) **Son 30 días naturales como mínimo.**
- d) Dependen del grupo y la categoría profesional según convenio.

6. Miguel, de 16 años, tiene un contrato indefinido con DUNEL, SA. Su jornada es de 8 horas diarias. Por tanto:

- a) Tiene derecho a un descanso de 15 minutos durante la jornada.
- b) Tiene derecho a un descanso de 15 minutos durante la jornada y, además, cuenta como trabajo efectivo.
- c) **Tiene derecho a 30 minutos de descanso durante la jornada.**
- d) Un menor no puede realizar una jornada superior a 4 horas y media.

7. El trabajo nocturno (considerándolo que realiza, al menos, 3 horas en horario nocturno):

- a) Es el que se desarrolla durante el periodo que va desde las 23:00 h hasta las 6:00 h.
 - b) Puede realizarlo cualquier persona.
 - c) **Está prohibido para los menores.**
 - d) Es todo trabajo en el que se prevé que, al menos la mitad de la jornada se va a desarrollar en periodo nocturno.
-

8. El horario de la jornada laboral de un trabajador es de 1 de la madrugada a 9 de la mañana. Este trabajador:
- puede trabajar 9 horas como máximo de promedio en un período de 15 días
 - puede trabajar 8 horas como máximo de promedio en un período de 15 días
 - puede trabajar 7 horas como máximo de promedio en un período de 15 días
9. El horario de la jornada laboral de un trabajador es de 4 de la madrugada a 12 de la mañana. Este trabajador:
- no puede realizar horas extraordinarias
 - sólo puede realizar 80 horas extraordinarias al año, salvo determinadas excepciones
 - podría realizar horas extraordinarias (hasta un máximo de 80 al año) sólo si así lo recoge el convenio
10. ¿Qué jornada laboral corresponde a un trabajador nocturno?:
- de 5 horas a 12 horas
 - de 20 horas a 5 horas
 - de 16 horas a 23 horas
11. En general, el período de descanso (no inferior a 15 minutos) deberá establecerse obligatoriamente siempre que la jornada diaria continuada exceda de:
- 4 horas y media
 - 6 horas
 - 6 horas y media
 - 5 horas
12. En caso de nacimiento de hijo/a, para la lactancia hasta que el menor cumpla 9 meses, los trabajadores tendrán derecho a un tiempo de ausencia del trabajo. ¿Qué período de tiempo?:
- 1 hora
 - media hora
 - 1 hora y media
 - 2 horas
13. Las horas extraordinarias compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización, ¿computarán para el establecimiento del número máximo de horas extraordinarias (80 horas)?:
- sí
 - no
 - depende del total de horas extraordinarias que haya realizado el trabajador/a
14. Por traslado de domicilio, ¿qué tiempo mínimo de permiso retribuido tendrá el trabajador/a?:
- 2
 - 1 día
 - 3 días
 - el tiempo necesario para efectuar el traslado
15. En caso de nacimiento de hijo prematuro o que, por cualquier causa, deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante:
- 2 horas
 - 1 hora
 - 2 horas y media
 - 3 horas
-

UNIDAD DIDÁCTICA 4: EL SALARIO

4.1. EL SALARIO

4.1.1. CONCEPTO

Se considera salario a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, sin discriminación por razón de sexo, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales.

En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

4.1.2. COMPOSICIÓN DEL SALARIO

La estructura del salario se establece mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual y deberá comprender:

- **El salario base.** Es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.
- **Complementos salariales.** Es la retribución fijada en función de circunstancias relativas a:
 - Las condiciones personales del trabajador.
 - Al trabajo realizado.
 - A la situación y resultados de la empresa.

Entre los complementos salariales que normalmente se pactan en la negociación colectiva cabe destacarse:

- La antigüedad.
- Las pagas extraordinarias.
- La participación en beneficios.
- Los complementos del puesto de trabajo, tales como toxicidad, peligrosidad, turnos, trabajo nocturno, etc.
- Primas a la producción por calidad o cantidad de trabajo.
- Manutención.
- Alojamiento.
- Residencia en provincias insulares y Ceuta y Melilla, etc.

- **Complementos extra-salariales**

Son retribuciones que no tienen la consideración de salario. En concreto son las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de:

- Indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.
- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Los pluses de distancia y transporte.
- Indemnizaciones correspondientes a traslados.
- Indemnizaciones correspondientes a suspensiones o despidos.
- Manutención.
- Alojamiento.
- Residencia en provincias insulares, o en Ceuta y Melilla.

4.1.3. ABONO DEL SALARIO

El trabajador tiene derecho:

- A la percepción del salario en la fecha y lugar establecidos.
- A la entrega de un recibo de salarios: nómina.
- A que el abono de las retribuciones periódicas y regulares no se efectúe por períodos de tiempo superiores al mes.
- A percibir él o sus representantes legales, con su autorización, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.
- A percibir un interés del 10 por 100 anual por mora sobre el importe del salario, en caso de retraso en el pago.

El empresario procederá a efectuar de forma delegada la retención de las cargas fiscales y de Seguridad Social que legalmente procedan sobre las retribuciones de los trabajadores.

4.1.4. PAGAS EXTRAORDINARIAS

- Los trabajadores tienen derecho anualmente, al menos, a dos (??) pagas extraordinarias:
 - **Importe de las pagas:**
 - La cuantía será la pactada por Convenio Colectivo o por acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores.
 - **Fecha de abono:**
 - Se hacen efectivas una por Navidad y otra en el mes que se fije por Convenio Colectivo o por acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores. Si se acuerda en convenio, se podrá prorratear su importe mensualmente.

4.2. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (S.M.I.)

El Gobierno regulará anualmente el «Salario Mínimo Interprofesional» teniendo en cuenta el índice de Precios al Consumo, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general.

El importe del Salario Mínimo Interprofesional es inembargable, salvo lo dispuesto en el artículo 608 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil.

EVOLUCIÓN DEL S.M.I.
(Cantidades mensuales)

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
540,90	570,60	600,00	624,00	633,30	641,40	641,40	645,30

4.3. GARANTÍA DEL SALARIO

Los salarios de los trabajadores no satisfechos por los empresarios gozarán de preferencias sobre otros créditos.

Preferencias de los créditos salariales:

- Los correspondientes a los últimos treinta días de trabajo gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito hasta el doble del Salario Mínimo Interprofesional.
- Los créditos salariales tienen preferencia sobre cualquier otro crédito, respecto de los objetos elaborados por los trabajadores, mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.
- El plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial es de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán tales derechos.

4.4. EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)

4.4.1. CONCEPTO

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

4.4.2. RETRIBUCIONES E INDEMNIZACIONES

Los salarios y las indemnizaciones que tendrá que abonar el FOGASA en caso de insolvencia del empresario se ajustan a lo siguiente:

Salarios

- La cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial por todos los conceptos que correspondan, así como los salarios de tramitación en los supuestos en que legalmente procedan.
- La cantidad máxima a abonar por el Fondo de Garantía Salarial es la que resulta de multiplicar el doble del Salario Mínimo Interprofesional diario, con prorrateo de pagas extras, por el número de días pendientes de pago, con un máximo de ciento veinte días.

Indemnizaciones

- La cantidad máxima a abonar es una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del Salario Mínimo Interprofesional.

4.5. LA NÓMINA

4.5.1. CONCEPTO DE NÓMINA:

Documento en el que se detallan las percepciones del trabajador, las deducciones que se le practican y la cantidad final que recibirá.

4.5.2. ESTRUCTURA DE LA NOMINA: Está compuesta de cuatro partes:

A) Encabezamiento:

- Datos identificativos de la empresa y del trabajador. - Período de

tiempo que se liquida.

B) Devengos: Total devengado o salario bruto: todas las cantidades que percibe el trabajador:

- **Salario base:** Cantidad fijada para cada categoría profesional por unidad de tiempo, sin tener en cuenta ninguna otra consideración.
- **Complementos salariales:** Percepciones por algún concepto o circunstancia: personales, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo, etc.
- **Complementos extra-salariales:** Cantidades entregadas al trabajador para compensar los gastos que tiene por ir a trabajar o mientras realiza su trabajo: dietas, plus de transporte, plus de desgaste de útiles y herramientas, plus de distancia, etc.

- Pagas extraordinarias.

C) Deducciones:

Conjunto de descuentos que se le practican al trabajador en el salario bruto:

Aportaciones a la Seguridad Social:

- Cotizaciones por contingencias comunes.
- Cotizaciones por contingencias profesionales.
- Cotizaciones por desempleo.
- Cotizaciones por Formación profesional.
- Cotizaciones por horas extraordinarias

Retenciones a cuenta del I.R.P.F.: Porcentaje fijado en función del salario y de determinadas circunstancias personales. El tipo o porcentaje se aplica al total devengado o salario bruto.

D) Líquido total a percibir: Total devengado – deducciones

4.5.3. COTIZACIONES Y BASES DE COTIZACIÓN

COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL (Empresa y trabajador)		
<u>Concepto</u>	<u>Base de cotización</u>	<u>Tipos de cotización</u>
<i>Contingencias comunes</i>	<i>BCCC</i>	Empresa: 23,60% Trabajador: 4,70%
<i>Desempleo</i>	<i>BCCP</i>	Empresa: - Indefinidos: 5,50% - Temporales: 6,70% Trabajador: - Indefinidos: 1,55% - Temporales: 1,60%
<i>Formación Profesional</i>	<i>BCCP</i>	Empresa: 0,60% Trabajador: 0,10
<i>Horas Extraordinarias</i>	<i>BCHE</i>	Empresa: 23,60% Trabajador: 4,70%
<i>FOGASA</i>	<i>BCCP</i>	Sólo cotiza la empresa
<i>Los tipos o porcentajes se aplican a las Bases correspondientes de Cotización</i>		
CÁLCULO DE LAS BASES DE COTIZACIÓN		
BCCC = Salario Base + Complementos Salariales (sin HE) + Complementos extrasalariales (que sobrepasen los máximos exentos) + Prorrata de Pagas Extraordinarias (Ejemplo de máximo exento: plus de transporte + plus de distancia = 106,50€ - Lo que supere esa cantidad es lo que cotiza y se suma a la BCCC).		
BCCP = BCCC + HE (la cantidad resultante tiene que estar comprendida entre los siguientes topes: - Tope máximo = 3230,10 € mensuales. - Tope mínimo = 748,20 € mensuales.		
BCHE = Cantidad percibida por este concepto.		

BASES DE COTIZACIÓN CONTINGENCIAS COMUNES

Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas €/mes	Bases máximas €/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.045,20	3.230,10
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	867,00	3.230,10
3	Jefes Administrativos y de Taller	754,20	3.230,10
4	Ayudantes no Titulados	748,20	3.230,10
5	Oficiales Administrativos	748,20	3.230,10
6	Subalternos	748,20	3.230,10
7	Auxiliares Administrativos	748,20	3.230,10
8	Oficiales de primera y segunda	24,94	107,67
9	Oficiales de tercera y Especialistas	24,94	107,67
10	Peones	24,94	107,67
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	24,94	107,67

4.6. GARANTÍAS DEL SALARIO: INEMBARGABILIDAD

- El salario se protege frente a los acreedores del trabajador mediante la **inembargabilidad**.
- La **inembargabilidad** puede ser absoluta o relativa, en función de la cuantía del salario.
- **Con carácter general, se establece la **inembargabilidad absoluta del salario mínimo interprofesional**.**
- **Si el salario realmente percibido supera la cuantía mensual del SMI, la parte que exceda del mismo resulta parcialmente embargable (embargabilidad relativa), conforme a la siguiente escala:**

<u>Percepciones</u>	<u>Porcentajes embargables</u>
Hasta 1 SMI	Inembargable
De 1 a 2 SMI	30%
De 2 a 3 SMI	50%
De 3 a 4 SMI	60%
De 4 a 5 SMI	75%
Exceso de 5 SMI	90%

- El derecho a la inembargabilidad absoluta o relativa es irrenunciable por el trabajador.
- No obstante, el salario es embargable incluso si se trata del salario mínimo interprofesional, cuando el embargo se acuerde en ejecución de sentencia que condene al pago de alimentos.
- Son, en todo caso, inembargables los libros e instrumentos necesarios para el ejercicio de la profesión, arte u oficio a que pueda estar dedicado el trabajador.

ACTIVIDADES

1. Para calcular las retenciones de IRPF que se practican en la nómina utilizamos:
 - a) La BCCC, siempre que no incluya percepciones de vencimiento superior al mes.
 - b) El total que resulta de sumar las percepciones salariales y las deducciones.
 - c) El total de deducciones.
 - d) El total de retribuciones que devenga el trabajador.

 2. Para calcular las retenciones de IRPF que se practican en la nómina utilizamos:
 - a) La BCCC.
 - b) El total devengado a excepción de los complementos salariales.
 - c) El importe que resulta de sumar el total devengado y el total de deducciones.
 - d) El total devengado.

 3. Un plus por tener conocimientos o la titulación de alemán es:
 - a) Una percepción extrasalarial que no se incluye en la base de cotización.
 - b) Un complemento salarial personal.
 - c) Un complemento salarial por calidad o cantidad de trabajo.
 - d) Un complemento salarial con ocasión del puesto de trabajo.

 4. El Fondo de Garantía Salarial:
 - a) Garantiza el salario en caso de concurso de acreedores.
 - b) Se financia a través de las aportaciones de la empresa.
 - c) Garantiza el salario en caso de insolvencia por parte de la empresa.
 - d) Todas las anteriores son correctas.

 5. El total devengado está compuesto por:
 - a) Las percepciones salariales.
 - b) El salario base y las deducciones.
 - c) El salario base, los complementos salariales y las percepciones no salariales.
 - d) Ninguna de las anteriores es correcta.

 6. Un plus de toxicidad es:
 - a) Una percepción extrasalarial que no se incluye en la base de cotización.
 - b) Un complemento salarial personal.
 - c) Un complemento salarial con ocasión del puesto de trabajo.
 - d) Un complemento salarial por calidad o cantidad de trabajo.

 7. El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) abona hasta un máximo de:
 - a) 140 días de salario
 - b) 160 días de salario
 - c) 150 días de salario
 - d) 120 días de salario

 8. Para calcular las retenciones de IRPF que se practican en la nómina utilizamos:
 - a) La BCCC, siempre que no incluya percepciones de vencimiento superior al mes.
 - b) El total devengado o percepciones brutas.
 - c) El total de deducciones.
 - d) La BCCP al incluir las horas extras.
-

9. Para el cálculo de la BCCC, las horas extraordinarias las tendremos en cuenta:
- siempre que supere un tope de horas extraordinarias
 - no la tendremos en cuenta en ningún caso
 - sólo la tendremos en cuenta si se consideran percepciones salariales
 - todas las opciones anteriores son incorrectas
10. En un contrato temporal el tipo o porcentaje que se aplica por desempleo a la BCCP para el cálculo de las aportaciones del trabajador a la SS es:
- 1,60%
 - 1,55%
 - 1,65%
11. El tipo o porcentaje aplicado por formación profesional para el cálculo de las aportaciones del trabajador a la SS es:
- 0,10% de la BCCC
 - 0,10% de la BCCP
 - depende del tipo de contrato (indefinido o temporal)
12. La prorrata de las pagas extraordinarias las tendremos en cuenta para el cálculo de:
- la BCHE
 - la BCCC
 - ni a ni b
13. El salario no abonado (crédito salarial) correspondiente a los últimos 30 días de trabajo gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito (o débito) hasta:
- el triple del SMI
 - el doble del SMI
 - el doble del salario a percibir
 - el triple del salario a percibir
14. ¿Es embargable el SMI cuando el embargo se acuerde en ejecución de sentencia que condene el pago de alimentos?:
- sí
 - no
 - sólo si la cuantía es inferior al 50% del SMI
15. ¿Son embargables los libros e instrumentos para el ejercicio de la profesión a la que pueda estar dedicado el trabajador?
- sólo si así se dice en sentencia para pago de alimentos
 - no
 - sí

SOLUCIONES ACTIVIDADES

1. Para calcular las retenciones de IRPF que se practican en la nómina utilizamos:
 - a) La BCCC, siempre que no incluya percepciones de vencimiento superior al mes.
 - b) El total que resulta de sumar las percepciones salariales y las deducciones.
 - c) El total de deducciones.
 - d) **El total de retribuciones que devenga el trabajador.**

 2. Para calcular las retenciones de IRPF que se practican en la nómina utilizamos:
 - a) La BCCC.
 - b) El total devengado a excepción de los complementos salariales.
 - c) **El importe que resulta de sumar el total devengado y el total de deducciones.**
 - d) **El total devengado.**

 3. Un plus por tener conocimientos o la titulación de alemán es:
 - a) Una percepción extrasalarial que no se incluye en la base de cotización.
 - b) **Un complemento salarial personal.**
 - c) Un complemento salarial por calidad o cantidad de trabajo.
 - d) Un complemento salarial con ocasión del puesto de trabajo.

 4. El Fondo de Garantía Salarial:
 - a) Garantiza el salario en caso de concurso de acreedores.
 - b) Se financia a través de las aportaciones de la empresa.
 - c) Garantiza el salario en caso de insolvencia por parte de la empresa.
 - d) **Todas las anteriores son correctas.**

 5. El total devengado está compuesto por:
 - a) Las percepciones salariales.
 - b) El salario base y las deducciones.
 - c) **El salario base, los complementos salariales y las percepciones no salariales.**
 - d) Ninguna de las anteriores es correcta.

 6. Un plus de toxicidad es:
 - a) Una percepción extrasalarial que no se incluye en la base de cotización.
 - b) Un complemento salarial personal.
 - c) **Un complemento salarial con ocasión del puesto de trabajo.**
 - d) Un complemento salarial por calidad o cantidad de trabajo.

 7. El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) abona hasta un máximo de:
 - a) 140 días de salario
 - b) 160 días de salario
 - c) 150 días de salario
 - d) **120 días de salario**

 8. Para calcular las retenciones de IRPF que se practican en la nómina utilizamos:
 - a) La BCCC, siempre que no incluya percepciones de vencimiento superior al mes.
 - b) **El total devengado o percepciones brutas.**
 - c) El total de deducciones.
 - d) La BCCP al incluir las horas extras.
-

9. Para el cálculo de la BCCC, las horas extraordinarias las tendremos en cuenta:
- siempre que supere un tope de horas extraordinarias
 - no la tendremos en cuenta en ningún caso**
 - sólo la tendremos en cuenta si se consideran percepciones salariales
 - todas las opciones anteriores son incorrectas
10. En un contrato temporal el tipo o porcentaje que se aplica por desempleo a la BCCP para el cálculo de las aportaciones del trabajador a la SS es:
- 1,60%**
 - 1,55%
 - 1,65%
11. El tipo o porcentaje aplicado por formación profesional para el cálculo de las aportaciones del trabajador a la SS es:
- 0,10% de la BCCC
 - 0,10% de la BCCP**
 - depende del tipo de contrato (indefinido o temporal)
12. La prorrata de las pagas extraordinarias las tendremos en cuenta para el cálculo de:
- la BCHE
 - la BCCC**
 - ni a ni b
13. El salario no abonado (crédito salarial) correspondiente a los últimos 30 días de trabajo gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito (o débito) hasta:
- el triple del SMI
 - el doble del SMI**
 - el doble del salario a percibir
 - el triple del salario a percibir
14. ¿Es embargable el SMI cuando el embargo se acuerde en ejecución de sentencia que condene el pago de alimentos?:
- sí**
 - no
 - sólo si la cuantía es inferior al 50% del SMI
15. ¿Son embargables los libros e instrumentos para el ejercicio de la profesión a la que pueda estar dedicado el trabajador?
- sólo si así se dice en sentencia para pago de alimentos
 - no**
 - sí
-

UNIDAD DIDÁCTICA 5: MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

5.1. MODIFICACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

A lo largo de la duración de una relación laboral, se pueden dar circunstancias que produzcan modificaciones en las condiciones del contrato relativas a:

1.1. Movilidad funcional.

1.2. Movilidad geográfica.

1.3. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

5.1.1. MOVILIDAD FUNCIONAL

5.1.1.1 Dentro del mismo grupo profesional

- La movilidad funcional de un trabajador dentro de una empresa puede efectuarse por el empresario siempre que el trabajador tenga las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer dicho puesto de trabajo y pertenezca al grupo profesional requerido.

5.1.1.2. Entre distintos grupos profesionales o categorías profesionales

- La movilidad funcional de un trabajador sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.
- Si las funciones a realizar fueran de inferior grupo profesional o categorías deberá estar justificado por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva: movilidad funcional descendente.
- Si las funciones fueran superiores a las del grupo profesional, o las categorías equivalentes estaríamos ante una movilidad funcional ascendente.
- Si estas funciones fueran realizadas por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso., si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo.
- En negociación colectiva se podrán fijar períodos distintos de ascensos.

5.1.1.3. Retribución de los trabajadores

- Si la actividad realizada es de inferior grupo profesional o categoría la retribución será la del puesto de origen.
- Si la actividad realizada es de superior grupo profesional o de categoría equivalente la retribución será la del puesto superior desempeñado.

5.1.2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Se produce por el traslado o desplazamiento del trabajador a otro centro de trabajo, en distinta localidad, que le implique a éste cambio de residencia.

5.1.2.1. Traslados

- Se entiende por traslado cuando el trabajador que no haya sido contratado específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, sea destinado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que le exija cambios de residencia, de forma definitiva, o cuando un desplazamiento exceda de doce meses en un período de tres años.

Motivos para el traslado

Deben ser producidos por la existencia de alguna de las siguientes razones:

- Económicas.
 - Técnicas.
 - Organizativas.
 - De producción.
 - Por contrataciones referidas a la actividad empresarial.
- Se entenderá que concurren estas causas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una mejor organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Traslado colectivo de trabajadores

- Se considera traslado colectivo cuando afecte a la totalidad de trabajadores de un centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco, o cuando afecte a un número de trabajadores de, al menos:
 - Diez trabajadores, en las empresas que ocupan menos de cien trabajadores.
 - El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
 - Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Traslado voluntario

El trabajador tendrá derecho:

- Al traslado, si hubiera puesto de trabajo, a la misma localidad donde hubiera sido trasladado su cónyuge, siempre que ambos fueran trabajadores de la misma empresa.
- Cuando la trabajadora víctima de la violencia de género se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá **derecho preferente** a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente donde la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo.
- El traslado o cambio de centro tendrá una duración inicial de seis meses con reserva del mismo puesto de trabajo que ocupaba. Terminado este período podrá optar entre el regreso a su puesto anterior o a permanecer en el nuevo, en cuyo caso cesará la obligación de reserva.

5.1.3. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

5.1.3.1. Modificaciones que tienen la consideración de modificaciones sustanciales

Tendrán la consideración de **modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**, entre otras, **las que afecten a** las siguientes materias:

- **Jornada de trabajo.**
 - **Horario y distribución del tiempo de trabajo.**
 - **Régimen de trabajo a turnos.**
 - **Sistemas de remuneración.**(por ejemplo pagarte cada 2 meses)
 - **Sistema de trabajo y rendimiento.**
 - **Funciones,** cuando excedan de los límites de la movilidad funcional.
- Se entenderá que concurren estas causas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya **a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma** a través de una más adecuada organización de sus recursos, **que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.**

5.1.3.2. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo

- Las modificaciones tiene este carácter cuando éstas sean relativas a condiciones de trabajo reconocidas en virtud de acuerdo o pacto colectivo.
- **Tendrán** la consideración de **modificación colectiva** **las funcionales y de horario de trabajo** que afecten, **en un período de 90 días**, a un número de trabajadores **superiores a**:
- **Diez trabajadores, en las empresas que ocupen a menos de cien trabajadores.**
 - **El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa, en aquellas que ocupen a entre cien y trescientos trabajadores.**
 - **Treinta trabajadores en las empresas que ocupen a trescientos o más trabajadores.**

5.2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

5.2.1. CONCEPTO

- **Se considera suspensión del contrato de trabajo la interrupción temporal de la prestación laboral sin quedar roto el vínculo contractual entre empresa y trabajador.**

5.2.2. CAUSAS DE SUSPENSIÓN

- Por mutuo acuerdo de las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- **Excedencia forzosa.**
- Incapacidad temporal.
- Maternidad o paternidad.(adopción o acogimiento)
- Riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora.
- Adopción o acogimiento de menores de 6 años.
- Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.
- Fuerza mayor temporal (esta suspensión **deberá ser autorizada por la autoridad laboral**)
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (esta suspensión **deberá ser autorizada por la autoridad laboral**)

- Ejercicio de un cargo de responsabilidad sindical de ámbito provincial o superior.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Cierre legal de la empresa.

- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- Permiso de formación o perfeccionamiento profesional.
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

5.2.3. EFECTOS

- La suspensión del contrato deja sin efectos las obligaciones de ambas partes: trabajar y remunerar el trabajo.

5.2.4. REINCORPORACIÓN AL TRABAJO Y DURACIÓN DE LA SUSPENSIÓN

- **Con carácter general:**
El trabajador tiene derecho a reincorporarse al trabajo que ocupaba una vez cesen las causas que motivaron la suspensión.
- Ejercicio de **cargo público representativo o funciones sindicales** de ámbito provincial o superior:
 - Deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el ejercicio de cargo.

5.2.5. SUSPENSIÓN POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN, O DERIVADOS DE FUERZA MAYOR

- La suspensión de los contratos a iniciativa del empresario debe estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Se entiende que concurren estas causas cuando con la adopción de la suspensión se contribuya a superar la situación económica de la empresa, a garantizar su viabilidad futura y el empleo en la misma a través de una adecuada organización de sus recursos.
- La documentación justificativa de la concurrencia de la causa alegada requerirá necesariamente la acreditación de que se trata de una situación coyuntural de la empresa.

5.3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

5.3.1. CONCEPTO

- Se entiende por extinción del contrato la terminación de la relación laboral entre empresa y trabajador.

5.3.2. CAUSAS

5.3.2.1. Mutuo acuerdo entre las partes:

Características

- Simple acuerdo de las partes.
- La manifestación de voluntad de rescindir la relación laboral debe ser prestada libremente.

- La forma más frecuente es la petición de baja por el trabajador, con aceptación del empresario; firmándose el documento denominado «Finiquito» (se saldan todas las obligaciones pendientes entre las partes).
- No existe derecho a indemnización.

5.3.2.2. Dimisión del trabajador.

Características

- Preaviso al empresario con la antelación prevista en convenio, contrato, o lo usual conforme a las costumbres del lugar.
- No tiene necesidad de alegar motivos.

5.3.2.3. Despido disciplinario:

Concepto: Es la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario basada en un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador.

Motivos

- Faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad.
- Indisciplina o desobediencia.
- Ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en la actividad laboral.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajen en la empresa.

5.3.2.4. Causas objetivas legalmente procedentes.

- Ineptitud del trabajador.
- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo o.
- Amortización de puestos de trabajo.
- Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos.
- Faltas de asistencia al trabajo.

Requisitos:

- Las faltas al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos, dentro de un período de doce meses.
- No podrán alegarse como faltas de asistencia:
 - Las debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma.
 - Las ocasionadas por la representación legal de los trabajadores.
 - Accidentes de trabajo.
 - Maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedad causada por embarazo, parto o lactancia.
 - Licencias y vacaciones.
 - Enfermedades o accidentes no laborales, cuando la baja acordada por los servicios sanitarios tenga una duración de más de veinte días consecutivos.
 - Las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los Servicios de Salud o Servicios Sociales de Atención. según proceda.

5.3.2.5. Causas consignadas válidamente en el contrato.

5.3.2.6. Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

5.3.2.7. Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente, total o absoluta del trabajador.

5.3.2.8. Jubilación del trabajador.

5.3.2.9. Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del contratante.

5.3.2.10. Fuerza mayor.

5.3.2.11. Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

5.3.2.12. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

- El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.
- El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito.

5.4. EXCEDENCIAS

5.4.1. CONCEPTO:

Se entiende por excedencias las situaciones de suspensión del contrato de trabajo a solicitud del trabajador.

5.4.2. CLASES

5.4.2.1. Forzosa

Características

- Su concesión es obligatoria por la empresa.
- Comporta la conservación del puesto de trabajo.
- Su período se tiene como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad.
- El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la causa que lo produjo.

Causas:

- Designación o elección para un cargo público.
- Realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

5.4.2.2. Voluntaria

Características

- Se requiere **antigüedad de un año mínimo** en la empresa.
- **No se reconoce derecho a reserva del puesto de trabajo sino **derecho preferente de ingreso cuando haya vacante.****
- Su duración será **entre cuatro meses y cinco años.**
- **Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.**
- Su período **no se tiene como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad.**

5.4.2.3. Excedencia por cuidado de familiares.

Características

- **Duración máxima de tres años para el cuidado de cada hijo,** tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento.
- También tendrá derecho a una excedencia de duración **no superior a dos años,** salvo que por negociación colectiva se amplíe, **para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad,** quien por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
- **Su período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada.**
- **Se reserva el puesto de trabajo durante el primer año.**
- **Computa a efectos de antigüedad**
- Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho, por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5.5. DESPIDOS

El Juez de lo Social, una vez celebrado el juicio, dictará sentencia, **en el plazo de cinco días,** en la que calificará el despido como nulo, improcedente o procedente, notificándose a las partes dentro de los dos días siguientes.

5.5.1. TIPOS DE DESPIDO

5.5.1.1. Despido nulo

Motivo

El 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.

Consecuencias

- **Readmisión inmediata** del trabajador en el puesto que venía desempeñando.
- **Abono del salario de tramitación:** los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia.
- **Si el trabajador hubiera encontrado otro empleo con anterioridad a la sentencia y se probase por el empresario lo percibido, éste lo podrá descontar de los salarios dejados de percibir.**

El empresario deberá instar el alta del trabajador en la Seguridad Social con efectos desde la fecha del despido cotizando por ese período, que se considerará de ocupación cotizada a todos los efectos.

5.5.1.2. Despido improcedente

Motivo

Cuando no quede acreditado el incumplimiento que se alega para el despido o cuando no se hubieren cumplido las exigencias formales establecidas

Consecuencias y efectos

- **El Juez de lo Social establecerá en la sentencia la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo y la indemnización a entregarle en el supuesto de que el empresario optara por la no readmisión.**
- **El empresario, en el plazo de cinco 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 las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquélla:**
 - **Una indemnización** de 33 días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de 24 mensualidades.
 - **Salarios de tramitación:** cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

5.5.1.3. Despido procedente

Motivo

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

Consecuencias

-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 veinte días por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades.

TIPO DE DESPIDO	Salario de Tramitación	Readmisión	Indemnización
DESPIDO PROCEDENTE	NO	NO	NO (Sí- causa objetiva)
DESPIDO IMPROCEDENTE	SÍ	SÍ	NO
		NO	SÍ
DESPIDO NULO	SÍ	SÍ	NO

ACTIVIDADES

1. Cuando en el contrato se modifica la jornada de trabajo y el horario, hablamos de:
 - a) modificación sustancial
 - b) modificación interna
 - c) movilidad funcional
2. La disminución del rendimiento en el trabajo de forma voluntaria y continuada es causa de:
 - a) despido disciplinario
 - b) despido por causas objetivas
 - c) despido por fuerza mayor
3. La excedencia forzosa supone, al menos, contar con:
 - a) Dos años de antigüedad.
 - b) Depende de la duración que se solicite.
 - c) No es necesario tener antigüedad para solicitarla.
4. La liquidación del contrato, en caso de despido, comprende:
 - a) Los salarios devengados, los salarios no percibidos, la parte proporcional de pagas y las vacaciones.
 - b) Los salarios devengados.
 - c) Los salarios devengados y no percibidos más la parte proporcional de pagas extra.
 - d) La indemnización o indemnizaciones que correspondan.
5. Una empresa de venta de embutidos de 170 personas en plantilla procede, debido a causas económicas, a la extinción del contrato de 30 personas. Este caso representa un despido:
 - a) Colectivo.
 - b) Por fuerza mayor.
 - c) Disciplinario.
 - d) Por causas objetivas.
6. La indemnización por despido disciplinario declarado improcedente es:
 - a) 20 días de salario con un tope máximo de 12 mensualidades.
 - b) 33 días de salario con un tope máximo de 24 mensualidades.
 - c) 45 días de salario con un tope máximo de 42 mensualidades.
 - d) 20 días de salario con un tope de máximo de 9 mensualidades.
7. María fue contratada por ELECTRIX, S.A. el 22 de enero de 2005. La empresa, en cuanto tiene conocimiento de que se encuentra embarazada, la despide. El Juzgado de lo Social declararía el despido:
 - a) Procedente.
 - b) Improcedente.
 - c) Nulo.
 - d) Sin efecto.
8. En caso de despido disciplinario declarado improcedente, para readmitir al trabajador la empresa tiene un plazo:
 - a) De 5 días.
 - b) De 5 días, pero tiene la posibilidad de no readmitir.
 - c) De 5 días, pero tiene que poner a disposición del trabajador una indemnización de 10 días de salario.
 - d) De 5 días, pero tiene la posibilidad de no readmitir si indemniza al trabajador 33 días de salario por año trabajado con un límite de 12 mensualidades.

9. La excedencia forzosa supone, al menos, contar con:
- Un año de antigüedad.
 - Dos años de antigüedad.
 - Depende de la duración que se solicite.
 - No es necesario tener antigüedad para solicitarla.
10. Indica cuál de las siguientes causas es motivo de extinción por causas objetivas:
- Ofensas verbales.
 - Faltas repetidas de asistencia al trabajo durante dos meses consecutivos.
 - Faltas de asistencia que superan el 20% de la jornada en dos meses discontinuos.
 - Embriaguez habitual en el trabajo.
11. Qué tipo de excedencia tiene como requisito tener 1 año como mínimo de antigüedad:
- excedencia forzosa
 - excedencia voluntaria
 - excedencia por cuidado de familiares
12. En caso de reincorporación al trabajo después de una suspensión del contrato debido al ejercicio de cargo público, el trabajador tendrá que reincorporarse a su puesto (a partir del cese en el ejercicio de su cargo) en el plazo de:
- 45 días naturales
 - 30 días hábiles
 - 30 días naturales
 - 45 días hábiles
13. En caso de extinción del contrato por voluntad del trabajador basada en incumplimientos graves del empresario, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de:
- 33 días de salario por año de servicio con límite de 12 mensualidades
 - 20 días de salario por año de servicio con límite de 24 mensualidades
 - 33 días de salario por año de servicio con límite de 24 mensualidades
 - 20 días de salario por año de servicio con límite de 12 mensualidades
14. En el despido procedente:
- no hay readmisión, no hay indemnización y no hay salario de tramitación
 - no hay readmisión, sí hay indemnización y no hay salario de tramitación
 - no hay readmisión, no hay indemnización y sí hay salario de tramitación
 - no hay readmisión, sí hay indemnización y sí hay salario de tramitación
15. Cuando se produce el traslado del trabajador a otro centro de trabajo, hablamos de:
- movilidad funcional
 - movilidad sustancial
 - movilidad geográfica
 - movilidad interna

SOLUCIONES ACTIVIDADES

1. Cuando en el contrato se modifica la jornada de trabajo y el horario, hablamos de:
 - a) **modificación sustancial**
 - b) modificación interna
 - c) movilidad funcional
 2. La disminución del rendimiento en el trabajo de forma voluntaria y continuada es causa de:
 - a) **despido disciplinario**
 - b) despido por causas objetivas
 - c) despido por fuerza mayor
 3. La excedencia forzosa supone, al menos, contar con:
 - a) Dos años de antigüedad.
 - b) Depende de la duración que se solicite.
 - c) **No es necesario tener antigüedad para solicitarla.**
 4. La liquidación del contrato, en caso de despido, comprende:
 - a) **Los salarios devengados, los salarios no percibidos, la parte proporcional de pagas y las vacaciones.**
 - b) Los salarios devengados.
 - c) Los salarios devengados y no percibidos más la parte proporcional de pagas extra.
 - d) La indemnización o indemnizaciones que correspondan.
 5. Una empresa de venta de embutidos de 170 personas en plantilla procede, debido a causas económicas, a la extinción del contrato de 30 personas. Este caso representa un despido:
 - a) **Colectivo.**
 - b) Por fuerza mayor.
 - c) Disciplinario.
 - d) Por causas objetivas.
 6. La indemnización por despido disciplinario declarado improcedente es:
 - a) 20 días de salario con un tope máximo de 12 mensualidades.
 - b) **33 días de salario con un tope máximo de 24 mensualidades.**
 - c) 45 días de salario con un tope máximo de 42 mensualidades.
 - d) 20 días de salario con un tope de máximo de 9 mensualidades.
 7. María fue contratada por ELECTRIX, S.A. el 22 de enero de 2005. La empresa, en cuanto tiene conocimiento de que se encuentra embarazada, la despide. El Juzgado de lo Social declararía el despido:
 - a) Procedente.
 - b) Improcedente.
 - c) **Nulo.**
 - d) Sin efecto.
 8. En caso de despido disciplinario declarado improcedente, para readmitir al trabajador la empresa tiene un plazo:
 - a) De 5 días.
 - b) De 5 días, pero tiene la posibilidad de no readmitir.
 - c) De 5 días, pero tiene que poner a disposición del trabajador una indemnización de 10 días de salario.
 - d) **De 5 días, pero tiene la posibilidad de no readmitir si indemniza al trabajador 33 días de salario por año trabajado con un límite de 12 mensualidades.**
-

9. La excedencia forzosa supone, al menos, contar con:

- a) Un año de antigüedad.
- b) Dos años de antigüedad.
- c) Depende de la duración que se solicite.
- d) No es necesario tener antigüedad para solicitarla.

10. Indica cuál de las siguientes causas es motivo de extinción por causas objetivas:

- a) Ofensas verbales.
- b) Faltas repetidas de asistencia al trabajo durante dos meses consecutivos.
- c) Faltas de asistencia que superan el 20% de la jornada en dos meses discontinuos.
- d) Embriaguez habitual en el trabajo.

11. Qué tipo de excedencia tiene como requisito tener 1 año como mínimo de antigüedad:

- a) excedencia forzosa
- b) excedencia voluntaria
- c) excedencia por cuidado de familiares

12. En caso de reincorporación al trabajo después de una suspensión del contrato debido al ejercicio de cargo público, el trabajador tendrá que reincorporarse a su puesto (a partir del cese en el ejercicio de su cargo) en el plazo de:

- a) 45 días naturales
- b) 30 días hábiles
- c) 30 días naturales
- d) 45 días hábiles

13. En caso de extinción del contrato por voluntad del trabajador basada en incumplimientos graves del empresario, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de:

- a) 33 días de salario por año de servicio con límite de 12 mensualidades
- b) 20 días de salario por año de servicio con límite de 24 mensualidades
- c) 33 días de salario por año de servicio con límite de 24 mensualidades
- d) 20 días de salario por año de servicio con límite de 12 mensualidades

14. En el despido procedente:

- a) no hay readmisión, no hay indemnización y no hay salario de tramitación
- b) no hay readmisión, sí hay indemnización y no hay salario de tramitación
- c) no hay readmisión, no hay indemnización y sí hay salario de tramitación
- d) no hay readmisión, sí hay indemnización y sí hay salario de tramitación

15. Cuando se produce el traslado del trabajador a otro centro de trabajo, hablamos de:

- a) movilidad funcional
 - b) movilidad sustancial
 - c) movilidad geográfica
 - d) movilidad interna
-