



CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE CUESTIONES LABORALES

EN ESPAÑA



¿CÓMO ES EL MERCADO
DE TRABAJO DE
VUESTROS PAÍSES?



EL MERCADO DE TRABAJO



EL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA

1. La **digitalización** (boom del consumo *online*).
2. El **cambio en las formas de trabajo** (con la adopción del trabajo en remoto).
3. La **sostenibilidad** (mayor concienciación del impacto del cambio climático).

4. La **reducción del riesgo** de la cadena de valor (desastres naturales, deterioros, tiempos).
5. La **salud, la higiene y la seguridad** en el trabajo (nuevos estándares).
6. La **educación** (recualificación profesionales).
7. La **movilidad** (nuevos hábitos de los consumidores).

QUÉ LEY AMPARA A UN TRABAJADOR

REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015 DE 23 DE OCTUBRE POR EL QUE SE APRUEBA EL
TEXTO REFUNDIDO DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Existe un estatuto de los trabajadores, esto es un documento en el que se regula las relaciones laborales de los trabajadores que presten sus servicios en una empresa, así como las normas fundamentales laborales en España.

DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES

- Trabajo y libre elección de una profesión u oficio.
- Libre sindicación.
- Negociación colectiva.
- Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- Huelga.
- Reunión.
- Información, consulta y participación en la empresa.
- **Ocupación efectiva:** Se entiende por **ocupación efectiva** el derecho que ostenta el trabajador a que el empresario le proporcione, en cumplimiento del contrato laboral suscrito, el desempeño de unas funciones acordes a su puesto de trabajo y a la categoría laboral contratada.



DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES

- Promoción y formación profesional.
- No ser discriminados
- Respeto a la intimidad y a la consideración de su dignidad y a la protección ante cualquier tipo de acoso.
- Percepción puntual de la remuneración pactada
- Ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo
- Integridad física y una adecuada política de prevención de riesgos laborales.



DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES

- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El trabajador está obligado a seguir la formación y a realizar las prácticas

DEBERES	DERECHOS
Cumplir con obligaciones de su puesto de trabajo siguiendo las reglas de buena fe y diligencia	A la ocupación efectiva
Observar medidas de seguridad e higiene	A la promoción y formación profesional en el trabajo
Cumplir órdenes e instrucciones del empresario	A no ser discriminados para un empleo por razón de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación a un sindicato, orientación sexual, lengua... Tampoco por discapacidades físicas, psíquicas
No concurrir con la actividad de la empresa	A la integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene
Contribuir a la mejora de la productividad	Al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad
Los que se deriven del contrato	Al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo

¿Dónde acudir en caso de incumplimiento?

- **Inspección de Trabajo:**
 - ✓ Organismo que vela por el cumplimiento de la normativa laboral
 - ✓ Las inspecciones pueden ser de oficio o por denuncia de un trabajador
 - ✓ Los inspectores de trabajo pueden presentarse en la empresa en cualquier momento y requerir ver toda la documentación que consideren adecuada
- **Juzgados de lo Social:**
 - ✓ Los trabajadores pueden presentar demanda reclamando sus derechos o bien puede hacerse incluso de oficio (por ejemplo, por la Inspección)



FALTAS LEVES



- La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a 20 minutos.
- La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- La no comunicación previa de inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad.
- El abandono del puesto de trabajo por períodos breves de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgos a la integridad de personas o cosas, lo que puede ser falta grave o muy grave.
- La desatención y falta de corrección con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- Los descuidos en la conservación de material que provoque deterioros leves del mismo.
- La embriaguez no habitual en el trabajo.

FALTAS GRAVES

- La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a 60 minutos.
- La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio del punto siguiente.
- La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las de normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se deriven perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias o bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso

serían faltas muy graves

FALTAS GRAVES

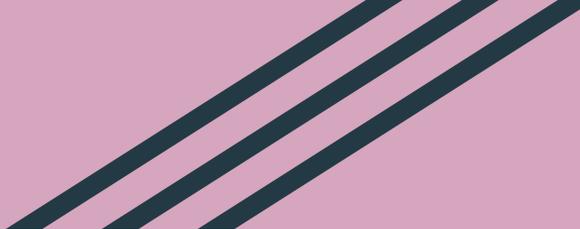
- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiese derivado un perjuicio grave para la empresa.
- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y en general bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- La embriaguez habitual en el trabajo.
- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre

FALTAS MUY GRAVES

- La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

FALTAS MUY GRAVES

- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- El acoso sexual.
- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.



¿ALGUNA VEZ HABÉIS
PRESENCIADO ALGUNA
FALTA POR PARTE DE UN
TRABAJADOR/RA?





**Buscar en internet noticias
accidente de trabajo por
culpa del trabajador**



QUÉ IMPLICA CADA FALTA

- Por **falta leve**: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de **hasta dos días**.
- Por **falta grave**: suspensión de empleo y sueldo de **tres a catorce días**.
- Por **falta muy grave**: suspensión de empleo y sueldo de **catorce días a un mes**, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de **hasta un año** y despido disciplinario.



Inicio de la relación laboral

Generalidades del contrato de trabajo

Notas identificadoras: voluntariedad, carácter personalísimo, ajeneidad, dependencia y retribución

Edad laboral: 16 años.

Duración: por tiempo indefinido o por duración determinada

Período de prueba: siempre escrita

Jornada Laboral: Límite máximo anual y diario

Salarios: posible referencia al convenio de aplicación, nunca inferior a SMI (33,33€ brutos día / 1.000€ brutos mes / 14.000€ brutos año). Retribución fija, variable, en especie

Un empleado **antes de comenzar** a trabajar debe estar **dado de alta en la SS** y haber **firmado su contrato** (puede hacerlo el mismo día que comienza)



Tipos de contrato

Contrato indefinido

El **contrato indefinido** se establece sin límite de tiempo en la prestación de los servicios a la empresa, lo que sí estipula es la jornada laboral que se va a realizar. El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra.



Contratos temporales

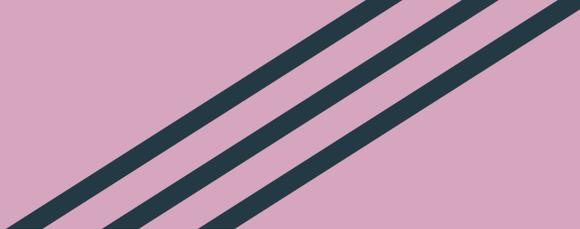
- **Eventuales por necesidad de la producción:** si el incremento ocasional de la producción es imprevisible, la duración máxima no podrá exceder de 6 meses. Sin embargo, si este incremento es previsible, la duración máxima es de noventa días por año natural y no podrán utilizarse de forma continuada.
- **Por sustitución de personas trabajadoras:** se distinguen varios tipos de causas:
 - Sustitución de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo.
 - Completar la jornada reducida por otro trabajador.
 - Cobertura temporal de un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para su cobertura mediante un contrato fijo (en este caso nunca por un periodo superior a tres meses).
- **Contratos formativos:** tienen dos modalidades; uno denominado de formación en alternancia para compatibilizar trabajo y formación; y otro referente a la obtención de la práctica profesional adecuada.

PERIODO DE PRUEBA

Se puede acordar **por escrito** un periodo de prueba.

- **Duración:**

- Contratos Indefinidos: Máximo 6 meses para titulados, 2 meses el resto (máximo 3 meses si la empresa tiene < 25 trabajadores)
- Contratos Temporales: En principio, misma duración pero depende de la duración del contrato (máximo 1 mes si el contrato es < 6 meses)
- **No se pueden poner períodos de prueba cuando el trabajador ya ha realizado las mismas funciones anteriormente en la empresa (ejemplo: sustitución y eventual con pase a fijo)**
- El contrato de trabajo **puede terminarse** en cualquier momento sin necesidad de decir las causas durante el periodo de prueba **y sin preaviso.**



¿SABÉIS QUÉ
SON LOS
RECURSOS
HUMANOS?



RECURSOS HUMANOS

Es el departamento de una empresa **que** se encarga de encontrar, seleccionar, reclutar y capacitar a las personas **que** solicitan un empleo, así **como** administrar las prestaciones o beneficios **que** se les otorgan

<https://www.youtube.com/watch?v=4AbnB0BiXHk>



NÓMINA

- Explica del total del sueldo que vamos a ingresar por trabajar cada mes, qué parte recibe el trabajador y qué parte ingresa el Estado a través de Hacienda y la Seguridad Social.
- Hacienda recauda dinero para construir carreteras, colegios, centros de salud, etc...
- La Seguridad Social, recauda dinero para que tengamos acceso a la sanidad pública y a los seguros sociales en caso de accidente o enfermedad.



PARTES DE LA NÓMINA

1. **Encabezado:** Aparecen los datos legales de la empresa, los datos del trabajador y el periodo de tiempo por el que se cobra ese dinero.
2. **Devengos:** Ingresos brutos que recibe el trabajador. Se divide en devengos salariales y devengos no salariales.
3. **Deducciones:** Es la parte del sueldo que se resta y se destina a la seguridad social y a hacienda. Incluye: retención del IRPF, contingencias comunes, cotización por desempleo, formación profesional, horas extraordinarias por fuerza mayor y/o horas extraordinarias sin fuerza mayor.
4. **Líquido a percibir:** Es la cantidad de salario neto que recibe el trabajador en su cuenta bancaria.

EXPLICACIÓN DE LA NÓMINA

<https://www.youtube.com/watch?v=ICzFgG-5UXQ>

NÓMINA O RECIBO DE SALARIO

Datos de la empresa		Datos del trabajador	
EMPRESA	NewPyme S.L.	TRABAJADOR	Juan García García
DOMICILIO	Calle Capitán Dema 3, 2ºC	NIF	01234567A
CFE	B54023809	NUM. S.S.	12345678910
CCC	3120226177	CATEGORIA	Aux. Administrativo
		G. COTIZACIÓN	7
		ANTIGÜEDAD CONTRATO	01/07/20XX 402
		PUESTO TRABAJO	

Periodo de liquidación: del 1 de julio al 31 de julio de 20XX Total días **31**

I. DEVENGOS	IMPORTE	TOTALES
1. Percepciones salariales		
Salario base	900,00 €	
Complementos salariales		
Horas extraordinarias		
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial) extraordinarias	180,00 €	

Importes percibidos por el trabajador (punta a la columna de importes)

Fechas comprendidas en el periodo que se va a liquidar (mensual) (punta a la línea de periodo de liquidación)

Días naturales comprendidos en el periodo de liquidación (punta a la línea de total días)

Cantidades percibidas por el trabajador que están sujetas a cotización en el Régimen General de la Seguridad Social (punta a la columna de importes)

SUELDO DIFERENTE

- Hablar con RR.HH
- Puede ocurrir porque se re-estructure la retención del I.R.P.F. para que hacienda no nos quite dinero el año **SIGUIENTE**.
- Puede haber ocurrido un fallo en los pagos
- Puede que hayamos faltado a trabajar por habernos puesto malos y nos quitan dinero del día de trabajo.



CONVENIO COLECTIVO

Todos los trabajadores tienen que saber al menos cuál es el **convenio colectivo** por el que se rige su empresa, ya que eso determina en gran medida sus condiciones laborales. Los convenios colectivos marcan las condiciones laborales mínimas, que pueden ser mejoradas por las empresas a través de la negociación colectiva.

Son las **normas** que surgen de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y los empresarios.



[https://diariodetransporte.com/
2021/03/comunicado-de-ugt-
sobre-la-negociacion-del-
convenio-laboral-de-la-
plataforma-meco-de-inditex/](https://diariodetransporte.com/2021/03/comunicado-de-ugt-sobre-la-negociacion-del-convenio-laboral-de-la-plataforma-meco-de-inditex/)



INVIOLABILIDAD DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR

Podrán realizarse *registros* sobre el trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la *asistencia de un representante legal* de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

Qué hacer en caso de sufrir acoso laboral:

- Ponerlo en conocimiento de la representación sindical de la empresa de forma verbal o por escrito para que realicen las investigaciones pertinentes con el objetivo de identificar la situación y frenarla. Es mejor hacerlo **por escrito** para que quede constancia y hay que redactar un documento describiendo todos los sucesos y adjuntar las diferentes pruebas (correos electrónicos, mensajes de WhatsApp, fotos y videos).
- Presentar una denuncia ante la **Inspección de Trabajo**.
- Presentar una denuncia por **vía judicial**.



PROTOCOLOS ¿QUÉ HACER?

BAJAS POR ENFERMEDAD COMÚN

1. Comunicárselo a la empresa (tutores o encargados) o llamar por teléfono.
2. Ir al centro de salud y pedir cita de urgencia.
3. El facultativo que expida el parte médico de baja, confirmación o alta entregará a una copia al trabajador, pero será el servicio público de salud la que remita los datos contenidos en los partes médicos de baja, confirmación y alta al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) por vía telemática.
4. A su vez, el INSS comunicará a las empresas los datos de la baja, confirmación y alta emitidos por los facultativos del servicio público de salud o mutua.



PROTOSCOLOS ¿QUÉ HACER?

BAJAS POR ACCIDENTE LABORAL

1. Acudir a la Mutua (es el centro médico de la empresa) y si es muy grave empresa llamará a una ambulancia para que os lleven al hospital empresa debe rellenar un parte de accidente laboral y enviarlo.
2. Es la empresa junto con la mutua quien gestiona dicha baja.
3. Cobraremos una prestación mensual que se llama INCAPACIDAD TEMPORAL
4. Cada cierto tiempo nos llamará la Mutua o el centro de salud para valorar cuándo volveremos al trabajo.



¿CUÁNTO VOY A COBRAR?



- Enfermedad profesional o accidente **LABORAL**:
 - 75% de la base de cotización desde el primer día
- Enfermedad o accidente **COMÚN, NO LABORAL**
 - 60% de la base de cotización desde el día 4 hasta el 20 inclusive. 75% de la base de cotización desde el día 21 en Adelante.

INCAPACIDAD TEMPORAL

- **IT Accidente / Enfermedad (cualquier causa):** tras **12 meses** de IT, el empleado debe pasar un **tribunal médico**, que confirmará la IT y prorrogará la situación durante 6 meses más o recomendará el alta médica. El INSS volverá a revisar a los 3 meses o a los 6 si la situación del enfermo lo aconsejara

- **Al final de las prórrogas**, el tribunal médico **calificará** la situación como:
 - Incapacidad permanente **PARCIAL (>33%)**
 - Incapacidad permanente **TOTAL** para la **PROFESIÓN ACTUAL**
 - Incapacidad permanente **ABSOLUTA** para **CUALQUIER PROFESIÓN**
 - **GRAN INVALIDEZ** necesita **ASISTENCIA DE OTRA PERSONA**



MODIFICACIÓN SUSTANCIAL CONDICIONES DE TRABAJO

¿Qué condiciones son 'Sustanciales'?

- Jornada trabajo
- Horario y distribución
- Régimen trabajo a turnos

Tipos: Individuales o colectivas

Causas: Razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa

Forma:

- **Individuales:** comunicación con 15 días de antelación
- **Colectivas:** período de consultas de 15 días con representantes (o comisión designada) + 7 días de preaviso en caso de no alcanzarse acuerdo

- **Los empleados pueden:**

- Aceptar la modificación
- Extinguir el contrato: indemnización o impugnar en el plazo de 20 días. Si no se considera la medida justificada, el empresario debe restituir al trabajador en sus anteriores condiciones



MOVILIDAD FUNCIONAL

- **Movilidad funcional horizontal:** de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales.
- **Movilidad funcional vertical (ascendente** –posibilidad de reclasificación si +6 meses en 1 año (u 8 en 2 años) – **o descendente).** Realización de funciones no correspondientes al grupo profesional:
 - **Causal:** tienen que existir causas **técnicas u organizativas**
 - Sólo por el **tiempo imprescindible**
 - **Retribución** correspondiente a las funciones efectivamente realizadas (salvo en movilidad descendente, que se respeta la retribución de origen)



EXCEDENCIA



Voluntaria:

- Mínimo **un año en la compañía** y se solicitará por un **plazo no inferior a 4 meses y no mayor a 5 años**
- **No cuenta a efectos de antigüedad**
- El excedente conserva sólo **derecho preferente** al reingreso en vacantes de igual o similar categoría que se produjeran en la empresa

Por cuidado de hijos (guarda legal) y familiares:

- Máximo 3 años por cuidado de hijo. Desde el nacimiento.
- 2 años por cuidado de familiar (hasta 2º grado consanguinidad o afinidad, si no tiene actividad retribuida, ni puede valerse por sí mismo)
- El disfrute puede ser fraccionado. Si 2 ó + empleados lo solicitan, el empresario puede limitar su ejercicio de forma justificada
- En ambos casos se acumula antigüedad y se debe convocar a cursos formación
- Durante 1er año se reserva el mismo puesto. A partir de ahí, la reserva es para un puesto del mismo grupo o categoría equivalente

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO



Cese de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo

Causas:

- Mutuo acuerdo de las partes
- Las consignadas en el contrato
- Incapacidad temporal de los trabajadores
- Maternidad, paternidad, riesgo durante embarazo/lactancia, adopción, acogimiento.
- Ejercicio de cargo público
- Privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria
- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias
- Fuerza mayor temporal
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- Excedencia forzosa
- Ejercicio del derecho de huelga
- Cierre legal de la empresa
- Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto por ser víctima de violencia de género



VACACIONES



- El trabajador tiene derecho a disfrutar de **30 días naturales** de vacaciones por año trabajado. Y se pueden solicitar a recursos humanos en función de la producción y de la actividad de la empresa. Se establecen de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de desacuerdo, las fija la jurisdicción social.
- La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan al menos dos meses antes del comienzo del disfrute.
- **Las vacaciones no son sustituibles por compensación económica**, salvo en caso de extinción de contrato de trabajo que imposibilite el disfrute de las mismas.

¿Qué pasa si estoy de baja o incapacidad temporal y empiezan mis vacaciones?

Deben disfrutarse dentro del año natural, legalmente se pierden las no disfrutadas en este periodo, salvo:

- IT derivada de embarazo, parto, lactancia, o suspensión por maternidad/paternidad
- IT diferente de las anteriores, siempre que no pasen más de 18 meses desde el fin del año en que se originaron

PERMISOS RETRIBUIDOS

Son días en los que los trabajadores pueden faltar al trabajo sin que vean reducido su sueldo.

- **Quince días naturales** en caso de matrimonio.
- **Dos días** por el 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. Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de **cuatro días**.
- **Un día** por traslado del domicilio habitual (mudanza).



PERMISOS RETRIBUIDOS

- **Por el tiempo indispensable**, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. **VOTAR EN ELECCIONES, RENOVACIÓN DEL DNI ...**
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- **Por el tiempo indispensable** para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las sesiones de información y preparación, y para la realización de los informes psicológicos y sociales.

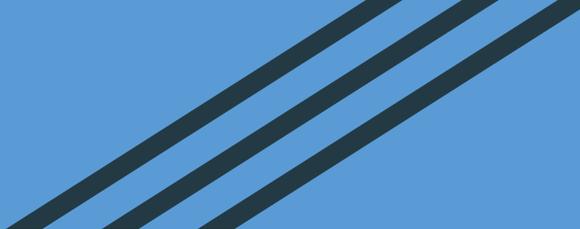


SISTEMA DE FICHAJE

Es un sistema que permite verificar la presencia del empleado en su lugar de trabajo durante la jornada laboral. Puede firmarse en hoja de papel o a través de un sistema informatizado.

- Entrada del turno
- Salida del turno
- Descanso de 30 minutos (entrada y salida)
- Por cada cambio de tarea





FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL: EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: CAUSAS

- De mutuo acuerdo
- Por parte del trabajador:
 - Dimisión (preaviso 15 días en contrato indefinidos y temporales >1 año)
 - Voluntad del trabajador por incumplimiento contractual del empresario (por ejemplo, por falta de pago de los salarios o retraso continuado en los mismos)
 - Jubilación
- Por parte de la empresa:
 - Despido disciplinario
 - Despido objetivo (colectivo / individual)
- Otros:
 - Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente del trabajador
 - Fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo
 - Finalización del tiempo firmado o realización de la obra/servicio del contrato temporal



EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: EFECTOS

- **De mutuo acuerdo:**

- El trabajador tiene derecho a liquidación (parte proporcional pagas extras, vacaciones y salario pendiente). No prestación de desempleo

- **Por decisión trabajador:**

- Baja voluntaria: derecho a liquidación pero no a desempleo
- Por modificación sustancial de condiciones: derecho a liquidación, a desempleo y a indemnización de 20 días con tope de 9 mensualidades
- Por modificación sustancial de condiciones sin respetar el procedimiento legal: derecho a liquidación, a desempleo y a indemnización por despido improcedente
- Por movilidad geográfica: derecho a liquidación, a desempleo y a indemnización de 20 días por año con tope de 12 mensualidades

- **Por decisión de la empresa:**

- Derecho a liquidación, a paro y la indemnización dependerá del tipo de despido y, en su caso, del resultado del juicio



DESPIDO DISCIPLINARIO



- **Causas:** Faltas muy graves
- **Forma:** carta de despido. Notificación y posibilidad de firmar como no conforme
- Posibilidad de impugnación: primero ante el SMAC y después ante el Juzgado (plazo de 20 días hábiles) y recursos. Resultado:
 - **Procedente:** La empresa tenía razón y el despido es aceptado como adecuado. El trabajador tiene derecho a liquidación y a desempleo pero no a indemnización.
 - **Improcedente:** La empresa no tenía razón o no la consigue demostrar. El trabajador tiene derecho a que la empresa le readmita con abono de salarios de tramitación o le indemnice. Derecho a desempleo
 - **Nulo:** Cuando se violan derechos fundamentales del trabajador. Efectos: readmisión y abono de salarios de tramitación

DESPIDO OBJETIVO

- **Causas:**

- Económicas, técnicas, organizativas, productivas
- Ineptitud sobrevinida del trabajador tras la contratación
- Falta de adaptación a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo (después de 2 meses desde las modificaciones o la formación que debe impartirse)

- **Comunicación:** escrita, preaviso 15 días (o salario equivalente) y puesta a disposición de indemnización de **20 días de salario por año** de servicio, tope 12 mensualidades

Despido Colectivo (ERE): cambia el número de trabajadores afectados. Mismas causas e indemnización mínima negociable durante período de consultas





PROTECCIÓN POR DESEMPLEO



PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

La protección por desempleo está destinada a las personas trabajadoras que, en edad de trabajar, se encuentran en alguna de las siguientes situaciones:

- pierden su empleo
- ven suspendido su contrato
- ven reducida su jornada de trabajo.

Esta protección puede ser:

- total, cuando la persona trabajadora cesa en la actividad que venía desarrollando
- parcial, cuando vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo (entre un mínimo de un 10% y un máximo de un 70%, cuando el salario sea objeto de análoga reducción).

PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

La protección puede ser de 2 niveles:

- **Prestación por desempleo o “paro”:** De nivel contributivo, proporcionando una prestación a los trabajadores como consecuencia de la pérdida de su empleo, exigiendo un requisito de cotización y otorgándose la prestación en función del periodo de cotización.
- **Subsidio por desempleo:** de nivel asistencial, ofreciendo protección asistencial a los trabajadores en desempleo que se encuentran en situaciones específicas, como puedan ser, entre otras:
 - Haber agotado la prestación por desempleo y tener responsabilidades familiares, o haber agotado la prestación, carecer de responsabilidades familiares y ser mayor de cuarenta y cinco años.
 - Ser trabajador español emigrante retornado de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo.
 - Ser mayor de 52 años, cumpliendo los requisitos previstos.

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

Requisitos

Se puede acceder a esta prestación si se ha finalizado un contrato, se ha sido despedido o se ha sufrido una reducción de jornada y salario entre el 10 y el 70%, y se cumplen los siguientes requisitos:

- Estar inscrito en la Seguridad Social en España, cotizando por desempleo.
- Haber cotizado un mínimo de 360 días en los 6 años anteriores a la situación de desempleo.
- Ser mayor de 16 años y no haber alcanzado aún la edad ordinaria de jubilación
- Estar inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo, buscando empleo de forma activa y dispuesto a aceptar empleos adecuados para tener derecho a jubilación.

Cuantía

La cuantía de la prestación se calcula en función de la base reguladora (el promedio de las bases de cotización por desempleo de los últimos 180 días trabajados, excluida la retribución por horas extraordinarias).

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

Duración

La duración de la prestación, que varía entre 120 y 720 días, depende del periodo de tiempo en que la persona ha pagado sus contribuciones a la Seguridad Social durante los 6 años precedentes.

Solicitud

Estas prestaciones las gestiona el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y pueden solicitarse de manera presencial u online.

*Se recomienda acudir de manera presencial para que un técnico del SEPE te asesore y explique de manera personalizada.

SUBSIDIO POR DESEMPLEO

El **subsidio por desempleo** es una prestación económica no contributiva, que reciben los desempleados sin recursos y con responsabilidades familiares, que hayan agotado la prestación contributiva.

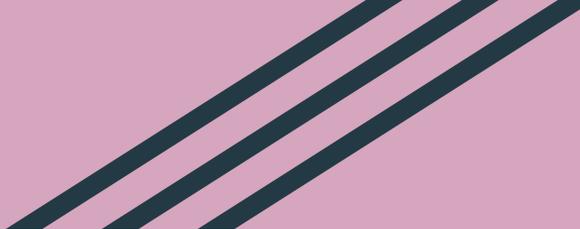
Para aspirar a este subsidio, los desempleados deben cumplir ciertos **requisitos**. El subsidio puede suspenderse, extinguirse o prorrogarse según el caso. Además, tiene una **duración limitada**, hasta 18 meses como máximo.

Consiste en:

- **Una prestación económica** equivalente al 80% del IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples). Este indicador se utiliza para calcular distintas prestaciones sociales como ayudas de vivienda, becas, y el subsidio por desempleo, entre otras.
- **Cobertura de Seguridad Social.**

TIPOS DE SUBSIDIO POR DESEMPLEO

1. **Subsidio por cotización insuficiente.** Se conoce también como "**mini-subsidio**". Está dirigido a trabajadores que están en paro, tienen entre 3 y 6 meses de cotización a la Seguridad Social pero no pueden solicitar la prestación contributiva por no llegar a 360 días cotizados.
2. **Subsidio por agotamiento de la prestación contributiva, con cargas familiares.** Llamado también "**Ayuda familiar**". Dirigido a trabajadores desempleados, con cargas familiares, que han agotado la prestación contributiva. Puede otorgarse desde 18 hasta 30 meses.
3. **Subsidio para mayores de 45 años.** Pueden solicitarlo trabajadores mayores de 45 años, sin responsabilidades familiares, que han agotado la prestación contributiva por desempleo. Se otorga como máximo por 6 meses.
4. **Subsidio para mayores de 52 años.** Es una ayuda económica que se extiende desde los 52 años hasta alcanzar los requisitos para obtener la jubilación ordinaria. Cotiza a la Seguridad Social. Deben haber cotizado al menos 6 años a la Seguridad Social.



LA JUBILACIÓN

¿QUÉ ES LA JUBILACIÓN?

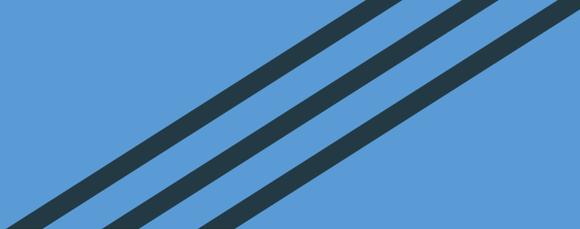
- La jubilación en su modalidad contributiva (más adelante veremos la no contributiva) es la que está **financiada por los ciudadanos a través de sus cotizaciones**.
- Facilita una renta mensual pública que tiene como fin compensar la pérdida de ingresos profesionales al cumplir una determinada edad. Salvo excepciones, se genera a voluntad del trabajador. Incluso se puede retrasar.
- Se trata de una pensión para toda la vida desde que comenzamos a percibirla.



REQUISITOS PARA LA JUBILACIÓN

- Tener cotizados **37 años y nueve meses (o más)** si te quieres jubilar al cumplir los 65. Y si tienes menos de esa cifra, la **edad de jubilación** aumenta hasta los **66 años y cuatro meses** en 2023.
- Acumular un **mínimo de 15 años cotizados**.
- **Dos** de ellos, además, deben haber transcurrido dentro de los últimos 15.
- Hay que estar **afiliado a la Seguridad Social**.
- No se requiere estar dado de alta o en **situación asimilada al alta** si se ha cumplido la edad ordinaria de jubilación en el momento del hecho causante (fecha de cese en el trabajo).





TIPOS DE JUBILACIÓN

1. JUBILACIÓN ORDINARIA

- La **jubilación ordinaria** es la que se produce **llegada la edad de jubilación** que establece el Estado.
- 65 años, siempre y cuando acredite más de 37 años y 9 meses de cotizaciones. En caso de acumular menos años de cotización, no se puede jubilar hasta haber cumplido 66 años y 4 meses.
- Sin anticipar su cobro, sin compatibilizarla con un trabajo y sin que estemos forzados a ella.
- La jubilación estándar tal como la conocemos, con al menos 15 años de cotización acumulada.



2. JUBILACIÓN ANTICIPADA

- Modalidad que permite al profesional retirarse antes de cumplir la edad legal de jubilación y que se divide, a su vez, en diferentes tipologías:
 - **Jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional:** actividad laboral considerada como tóxica, peligrosa o insalubre. Si al menos han cotizado 15 años durante su vida (bomberos, policías, mineros, personal de vuelo...)
 - **Jubilación anticipada de trabajadores con discapacidad**
 - **Jubilación anticipada por tener la condición de mutualista**



2. JUBILACIÓN ANTICIPADA

- **Jubilación anticipada derivada del cese no voluntario en el trabajo:** Puede solicitarse cuatro años antes de la edad ordinaria de jubilación. Debe ser el empleador el que despide al trabajador. Cotizado un mínimo de 33 años.
- **Jubilación anticipada por voluntad del trabajador:** tener dos años menos que la edad que nos correspondería, más haber cotizado un mínimo de 35

IMPORTANTE: conllevan una reducción del dinero porque nos penalizan por jubilarnos antes de lo que dice el Estado.



3. JUBILACIÓN DEMORADA

- Si llegando a la edad de jubilación ordinaria, una persona quiere seguir trabajando un poco más de tiempo, puede hacerlo con este tipo de jubilación.
- Se reconoce un **complemento económico** por cada año completo cotizado que transcurra desde que reunió los requisitos para acceder a esta pensión.



4. JUBILACIÓN PARCIAL

- Se considera jubilación parcial a la iniciada después de los **60 años**.
- El trabajador decide **cobrar parte de su jubilación a la vez que percibe un sueldo** por su actividad profesional en alguna empresa en la que tiene un contrato a tiempo parcial.
- El trabajador **sigue cotizando a la seguridad social, en un 80%**.



5. JUBILACIÓN ACTIVA

- A diferencia de la jubilación parcial, mediante la jubilación activa se puede seguir trabajando con **cualquier tipo de jornada**. Y, mientras tanto, **obtener** mes a mes el **50% de la pensión de jubilación** que nos correspondería por jubilación ordinaria.
- Se debe **haber cumplido la edad de jubilación** vigente y, además, haber **cotizado el tiempo** mínimo que se exigiría para disfrutar del 100% de la base reguladora.



6. JUBILACIÓN FLEXIBLE

- Tercera forma de compatibilizar el trabajo con la jubilación, si el jubilado **no ha sido autónomo ni ha trabajado para el Estado**.
- Al contrario de lo que ocurre con la jubilación parcial y activa, en la flexible **es indispensable que la actividad laboral comience una vez que ya se es pensionista**.
- Siempre ha de ser mediante una **jornada reducida**, no completa. Entre el 75% y el 50% del tiempo de un trabajo a tiempo completo.

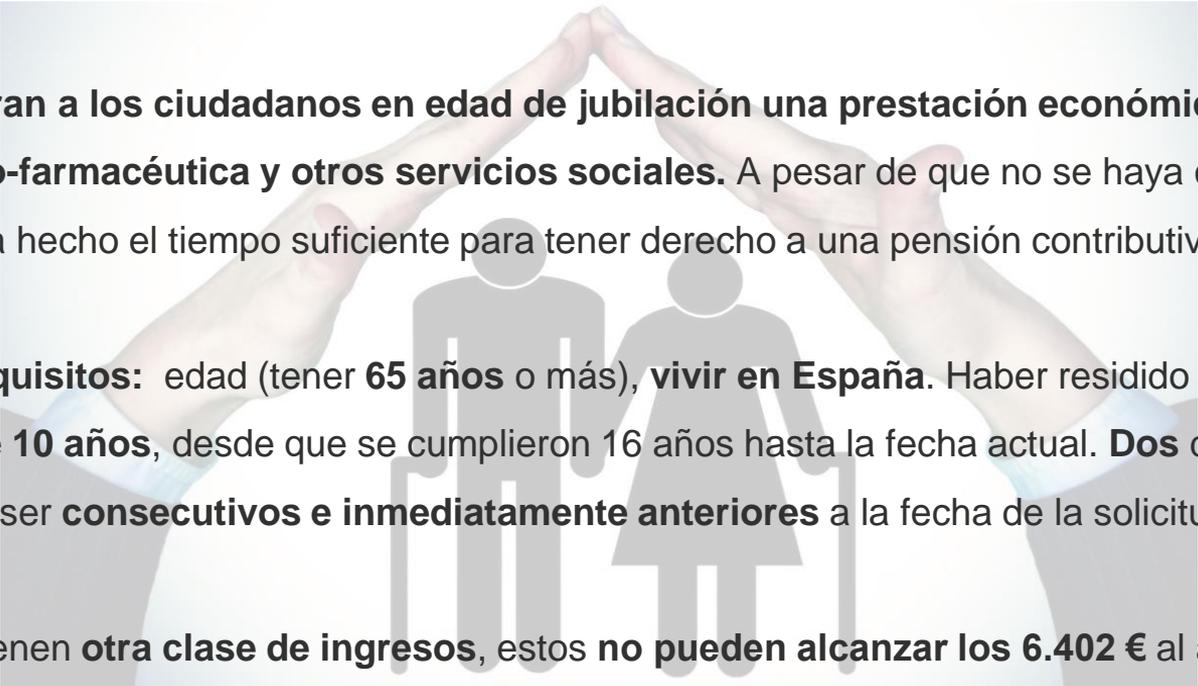


7. JUBILACIÓN FORZOSA POR EDAD

- Las empresas que la contemplen en su convenio colectivo, podrán **obligar a sus trabajadores a jubilarse una vez que cumplan la edad ordinaria para ello**. Sin posibilidad de demorarlo.

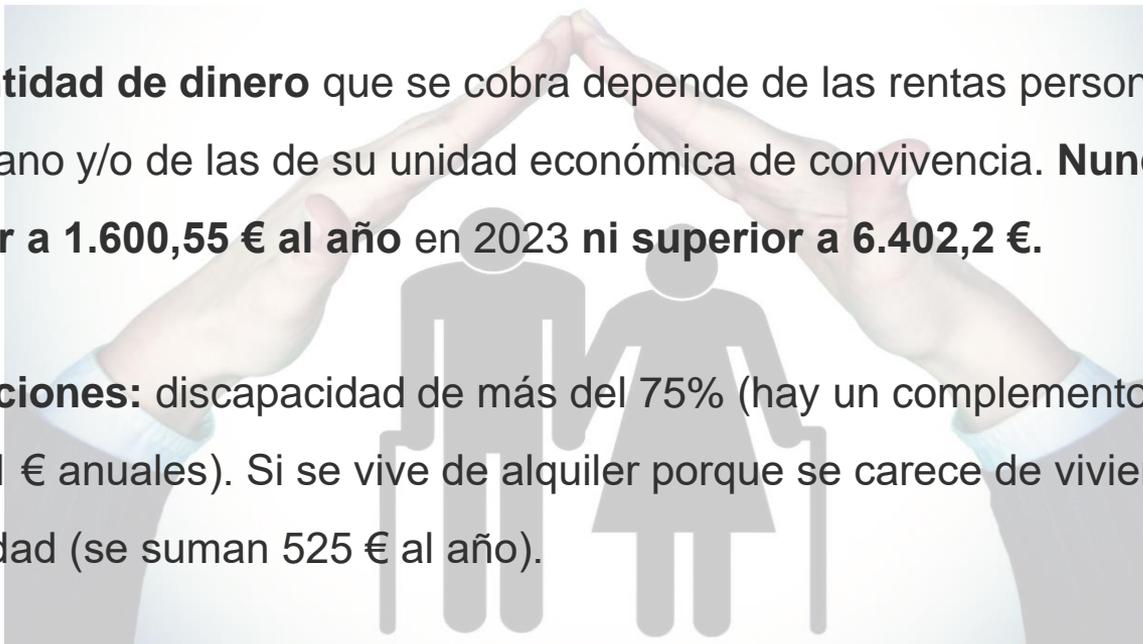


PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA DE JUBILACIÓN

- 
- An illustration showing two hands, one from the left and one from the right, reaching up to hold the top of a grey silhouette of a family. The family silhouette consists of a man on the left, a woman on the right, and a child in the center. The man and woman are holding hands, and the child is standing between them. The hands are positioned as if supporting the family above them.
- **Aseguran a los ciudadanos en edad de jubilación una prestación económica, asistencia médico-farmacéutica y otros servicios sociales.** A pesar de que no se haya cotizado o no se haya hecho el tiempo suficiente para tener derecho a una pensión contributiva.
 - **Los requisitos:** edad (tener **65 años** o más), **vivir en España**. Haber residido en el país durante **10 años**, desde que se cumplieron 16 años hasta la fecha actual. **Dos** de esos años han de ser **consecutivos e inmediatamente anteriores** a la fecha de la solicitud.
 - Si se tienen **otra clase de ingresos**, estos **no pueden alcanzar los 6.402 €** al año en 2023.

PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA DE JUBILACIÓN

- **La cantidad de dinero** que se cobra depende de las rentas personales del ciudadano y/o de las de su unidad económica de convivencia. **Nunca será inferior a 1.600,55 € al año en 2023 ni superior a 6.402,2 €.**
- **Excepciones:** discapacidad de más del 75% (hay un complemento de 3.201,1 € anuales). Si se vive de alquiler porque se carece de vivienda en propiedad (se suman 525 € al año).



Cómo solicitar la jubilación

- La gestión se puede hacer **por internet** en la Sede Electrónica de la Seguridad Social. O bien **presencialmente**, es necesario **pedir cita** (por Internet, por la APP o por teléfono).
- Hay que presentar los siguientes **documentos**:
 - **Formulario de solicitud** de jubilación correctamente rellenado.
 - **DNI, o NIE más pasaporte.**
 - Si otra persona va a acudir en tu nombre, tendrá que llevar el documento acreditativo de representación legal.



Cómo solicitar Asistencia Jurídica Gratuita



CORREO WEB

CONTACTO

ES

ENG



COLÉGIATE

ÁREA RESERVADA



ILUSTRE COLEGIO
DE LA ABOGACÍA
DE MADRID

EL COLEGIO ▾

COLEGIADOS/AS ▾

SERVICIOS ▾

CIUDADANOS/AS

FUNDACIÓN ICAM CORTINA

ACTUALIDAD ▾

Servicio de Orientación Jurídica

Asistencia Jurídica Gratuita

Honorarios profesionales

Vías de reclamación



DÍA INTERNACIONAL DEL ABOGADO | La abogacía de Madrid defiende 10 derechos esenciales para el Turno de Oficio

DE LA IGUALDAD LEGAL A LA IGUALDAD REAL

El ICAM celebrará los próximos días 7 y 8 de marzo la XI Cumbre de Mujeres Juristas en el Congreso de los Diputados



El Diputado Juan Manuel Mayllo alerta sobre la situación de la abogacía de oficio en Barajas



La Junta de Gobierno del ICAM otorga amparo colegial a una letrada tras sufrir un incidente en comisaría



Cómo solicitar Asistencia Jurídica Gratuita



ILUSTRE COLEGIO
DE LA ABOGACÍA
DE MADRID

[INICIO](#) [QUIERO REALIZAR UNA CONSULTA](#) [ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA](#)



Servicio de Orientación Jurídica ICAM

¿Tienes un problema legal? Te ayudamos

[QUIERO REALIZAR UNA CONSULTA](#)

Cómo solicitar Asistencia Jurídica Gratuita



Servicio de Orientación Jurídica

¿Qué es SOJ?

El Servicio de Orientación Jurídica (SOJ) es un servicio público y gratuito dirigido a todos los ciudadanos que precisen información relativa a la defensa de sus derechos e intereses.

Ofrece información jurídica general en materia de familia, civil, laboral, hipotecario, penal, contencioso-administrativo, protección internacional y extranjería.

El SOJ atiende personalmente a la ciudadanía, **con cita previa**, en sedes judiciales, oficinas municipales, etc.



Asistencia Jurídica Gratuita



El artículo 119 de la Constitución Española de 1978 dispone que “la justicia será gratuita cuando así lo disponga la ley y, en todo caso, respecto de quienes acrediten insuficiencia de recursos para litigar.” El derecho a la gratuidad de la justicia de quien carece de los recursos suficientes, elevado a rango constitucional, ha sido desarrollado por la Ley 1/1996 de 10 de Enero de Asistencia Jurídica Gratuita, así como por los distintos reglamentos en desarrollo.

La concesión del beneficio de justicia gratuita da derecho al ciudadano, entre otros contenidos, al nombramiento de un abogado de oficio que estudie su pretensión y, en su caso, la defienda en el procedimiento judicial.

La **asistencia jurídica gratuita** es un servicio público que garantiza el acceso a la justicia en condiciones de igualdad a quienes carecen de recursos económicos para litigar. La gestión de este servicio está encomendada a los Colegios de Abogados.

El **turno de oficio** es el sistema a través del cual los Colegios proceden a designar abogado a quienes necesitan *defensa jurídica*, pero los servicios que son prestados por estos letrados sólo serán gratuitos, para quienes acrediten que carecen de recursos económicos.

¿QUIÉN TIENE DERECHO A LA ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA?

1. Las **personas físicas** cuyos ingresos económicos brutos, en cómputo anual y por unidad familiar, no superen:

	Hasta 2x IPREM (1 persona)	Hasta 2,5x IPREM (Unidad Familiar con un máximo de 3 miembros)	Hasta 3x IPREM (Unidad Familiar de 4 ó más miembros o Familia Numerosa)	Hasta 5x IPREM (Circunstancias excepcionales)*
MENSUAL	1.400 €	1.750 €	2.100 €	3.500 €
ANUAL	16.800 €	21.000 €	25.200€	42.000 €

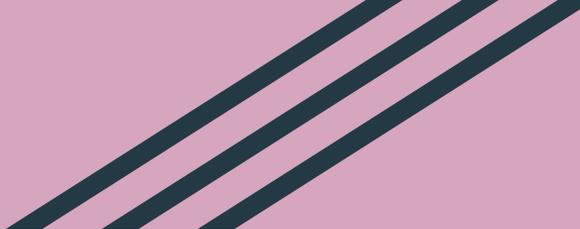
Los medios económicos pueden ser valorados individualmente cuando el solicitante acredite la existencia de intereses familiares contrapuestos en el litigio para el que se solicita la asistencia.

En el **orden jurisdiccional social**, con independencia de sus recursos, tienen derecho a la asistencia jurídica gratuita **los trabajadores y beneficiarios del sistema de la seguridad social**, tanto para la defensa en juicio como para la efectividad de sus derechos laborales en los procedimientos concursales.

Las **víctimas de violencia de género, de terrorismo y de trata de seres humanos**, en aquellos procesos que tengan vinculación, deriven o sean consecuencia de su condición de víctimas, así como **los menores de edad y las personas con discapacidad psíquica cuando sean víctimas de situaciones de abuso o maltrato**.

Las **personas quienes a causa de un accidente acrediten secuelas** permanentes que les impidan totalmente la realización de las tareas de su ocupación laboral o profesional habitual y requieran la ayuda de otras personas para realizar las actividades más esenciales de la vida diaria, cuando el objeto del litigio sea la reclamación de indemnización por los daños personales y morales sufridos.

*Excepcionalmente, podrá reconocerse el derecho a personas cuyos ingresos no excedan del quintuplo del IPREM en atención a las circunstancias de familia del solicitante, número de hijos o familiares a su cargo, las tasas judiciales y otros costes derivados de la iniciación del proceso, y otras de análoga naturaleza, objetivamente evaluadas y, en todo caso, cuando el solicitante ostente la condición de ascendiente de una familia numerosa de categoría especial.



GRACIAS