

# LA CARPETA

# 1000

## PREGUNTAS SOBRE EL MUNDO LABORAL



Número 178  
Monográfico  
Febrero 2021  
(Actualizada Agosto)

Guía Práctica:  
100 preguntas  
sobre el mundo laboral

 GOBIERNO  
DE ARAGON



# SALUDA

Desde el Instituto Aragonés de la Juventud trabajamos tenazmente por la mejora de la información al alcance de la Juventud en nuestra Comunidad con el ánimo de incidir de una manera notable en su autonomía personal y profesional.

Una juventud mejor informada, es una juventud con mayor capacidad para decidir y para defender sus intereses.

La presente Guía Práctica recoge una relación de 100 preguntas y respuestas cortas sobre el mundo laboral y pretende acercar al lector de una manera amable cuestiones relevantes del ámbito del trabajo.

Los diferentes tipos de contratos, la actuación en caso de recibir un despido, la movilidad geográfica y funcional, el teletrabajo, etc serán algunas de las cuestiones que podrán encontrar en el documento que se presenta.

La elaboración del material de esta Guía queda recogida como medida de actuación en el marco del Observatorio de la Juventud de Aragón y pretende dotar a la juventud de un conocimiento más pleno de la legislación actual en materia laboral y de este modo conseguir que la Juventud de Aragón además de estar mejor informada sea conocedora de los recursos de los que dispone y los organismos a los que acudir en cada momento para resolver sus inquietudes.

Tener un mayor conocimiento de todas estas cuestiones es capital para la ciudadanía en su conjunto, y para la juventud en particular.

Con esta finalidad, y esperando que este documento sea de gran utilidad, ve la luz este monográfico de La Carpeta "100 Preguntas sobre el mundo laboral".

Adrián Gimeno Redrado  
Director Gerente del Instituto Aragonés de la Juventud

# ÍNDICE

## EL CONTRATO LABORAL 12

### FORMALIZACIÓN 12

- 01** ¿Qué es un contrato laboral? 12
- 02** Antes de empezar a trabajar, me han comentado mis condiciones laborales verbalmente, pero no he firmado ningún documento, ¿el contrato laboral tiene que ser por escrito obligatoriamente? 13
- 03** En el contrato que me ha entregado la empresa no aparece la jornada que tengo que hacer, ¿debería aparecer? 14
- 04** ¿La empresa tiene la obligación de entregarme copia de este documento? 16
- 05** ¿Qué plazo tiene la empresa para darme de alta en la Seguridad Social y para darme de baja? 17
- 06** ¿Qué puedo hacer si la empresa no tramita el alta en la Seguridad Social? 17
- 07** ¿Cómo saber cuál es el convenio de aplicación? 17
- 08** ¿Qué hacer si no coincide el convenio que figura en el contrato, con la actividad real de la empresa? 18
- 09** ¿Cómo saber si un contrato temporal es en realidad indefinido? 19
- 10** ¿Qué ocurre si la cláusula no concreta el motivo que justifica la temporalidad? 19

### CONTRATOS TEMPORALES Y FORMATIVOS 20

- 11** ¿Qué tipos de contratos son temporales? 20
- 12** ¿Qué diferencia existe entre un contrato de Obra o Servicio determinado y un contrato de Acumulación de tareas? 22
- 13** La empresa me ha ofrecido un contrato de tres meses a jornada parcial, ¿tendría los mismos derechos que mis compañeros -que tienen un contrato indefinido-? 23

### JORNADA PARCIAL. HORAS COMPLEMENTARIAS. 25

- 14** Al ser un contrato temporal, ¿pueden ofrecerme una jornada parcial o debería ser a jornada completa? ¿puede ser para cualquier tipo de contrato? 25
- 15** ¿Tiene que tener alguna mención especial el contrato a tiempo parcial? ¿Alguna otra característica? 25
- 16** ¿Qué ocurre si no se hace constar el número de horas y/o la distribución? 26
- 17** La jornada sería de 20 horas (4 horas al día, de lunes a viernes) y el horario de 9 a 11 y de 13 a 15 horas, es ¿legal? 26
- 18** Con ese horario, mi empresa me indica que tengo que hacer cuatro horas extraordinarias todos los viernes de 15 a 19 horas. ¿Es posible? 26

- 19** El segundo día de trabajo la empresa me dice que tengo que hacer 5 horas más a la semana de las que corresponden a mi jornada parcial (de 20 horas), ¿es posible? 27
- 20** Si no pacto nada con la empresa sobre las horas complementarias, ¿puede ofrecerme la empresa trabajar más horas? ¿qué límites hay? 27
- 21** ¿Puedo negarme? 27
- 22** Mi horario es de 16 a 22 horas y mi contrato no es indefinido y la empresa me ofrece trabajar mañana de 9 a 22 horas ¿es legal? 28
- 23** Si constara dicho horario en el pacto de horas complementarias, ¿podría negarme? 28
- 24** ¿Cuánto cobraré por las horas complementarias? 29
- 25** ¿Puedo dejar sin efecto el pacto de horas complementarias acordado con la empresa? 29
- 26** ¿Podrían llegar a convertir en parcial un contrato a jornada completa? ¿Y viceversa? 29

### PERIODO DE PRUEBA 31

- 27** ¿Qué es el periodo de prueba? ¿Cuenta a efectos de la antigüedad en la empresa? ¿Es retribuido? ¿Cómo puedo saber cuál es el periodo de prueba del contrato? 31
- 28** Si el contrato es temporal de duración determinada (por tiempo inferior a 6 meses), ¿pueden imponerme un periodo de prueba de 2 meses? 31
- 29** Después de terminar el contrato temporal (y haber superado el periodo de empresa), la empresa decide convertir mi contrato a indefinido, ¿tengo que superar un nuevo periodo de prueba? 32
- 30** ¿Puede suspenderse de alguna manera el periodo de prueba? 32
- 31** ¿Me pueden despedir en periodo de prueba? 33

### OTRAS CUESTIONES DE CONTRATACIÓN Y DE SALARIO 33

- 32** ¿Qué es el finiquito y la liquidación? 33
- 33** ¿Cómo saber si la nómina que me presenta la empresa es correcta? 34
- 34** ¿La empresa tiene que pagar lo mismo a todas las personas? ¿Mi trabajo tiene igual valor que el resto? ¿Tengo derecho a saber lo que cobran el resto de personas y si me están discriminando? 35
- 35** ¿Para qué sirven las cotizaciones a la Seguridad Social y el IRPF de nuestras nóminas? 36

## FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

37

### DESISTIMIENTO POR PARTE DE LA PERSONA TRABAJADORA

37

- 36 ¿Qué tengo que hacer si quiero dejar de trabajar en mi empresa? 37
- 37 ¿Qué ocurre si no respeto el plazo de preaviso? 38
- 38 ¿Y si no le comunico la baja voluntaria a la empresa? 38
- 39 ¿Tengo que justificar cuáles son los motivos por los que decido dimitir? 38
- 40 ¿Tengo derecho a alguna indemnización? ¿Al finiquito? ¿Y a prestación por desempleo? 39

### FORMAS DE DESPIDO

40

- 41 ¿Si la empresa me indica verbalmente su decisión de despedirme, pero no me entrega ninguna carta, tiene la misma validez? ¿Y si ni siquiera me lo comunica pero me da de baja de la Seguridad Social o cierra el centro de trabajo sin una comunicación formal? 40
- 42 ¿Puedo reclamar su improcedencia? 40
- 43 ¿Cómo podría probar que el despido se ha producido efectivamente? 41

### ACTUACIONES EN CASO DE RECIBIR UN DESPIDO

41

- 44 Me han despedido, ¿cómo puedo hacer para impugnarlo? 41
- 45 ¿Qué plazo tengo para presentar la conciliación? 43
- 46 ¿Puedo ir sin que me asista un profesional de la abogacía? 43
- 47 ¿Puedo impugnar cualquier tipo de despido (verbal, tácito, por escrito; objetivo, disciplinario)? 43
- 48 En el caso en que la conciliación finalice sin avenencia, ¿qué tengo que hacer? 44

### DESPIDO OBJETIVO

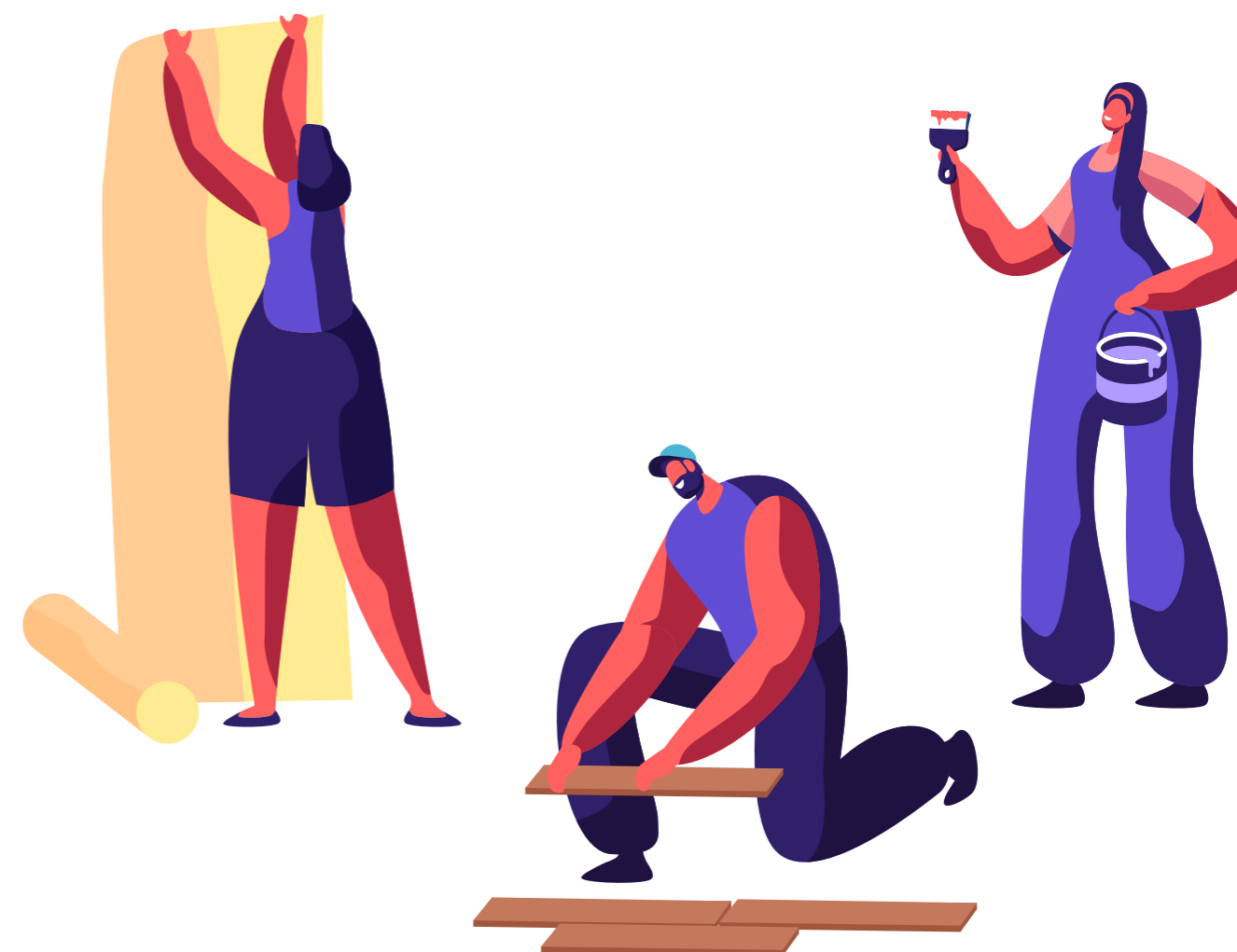
45

- 49 ¿Cuáles son las causas que permiten que la empresa extinga el contrato laboral por causas objetivas? 45
- 50 ¿Qué indemnización pagará la empresa en el despido objetivo? 45
- 51 ¿Qué ocurre si la empresa no abona la indemnización en el momento de la comunicación del despido? 46
- 52 ¿La empresa tiene que respetar algún plazo de preaviso? 47
- 53 ¿Qué pasa si la empresa me despide sin respetar el preaviso de 15 días? 47
- 54 ¿Y si el despido se declara improcedente? 47

### DESPIDO DISCIPLINARIO

48

- 55 ¿Me puede despedir la empresa en ese mismo momento alegando un incumplimiento grave por mi parte? 48
- 56 ¿Por qué motivos puede despedir la empresa al trabajador de forma disciplinaria? 48
- 57 ¿Qué indemnización pagará la empresa en el despido disciplinario? 49
- 58 ¿Y si se declara improcedente? ¿Podría declararse nulo? 49



## CAMBIOS EN LA RELACIÓN LABORAL 52

### MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO 53

- 59 Cobro un salario superior al que establece el convenio, ¿puede la empresa reducirme el salario? 53
- 60 ¿Cuándo estaremos hablando de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo? 53
- 61 ¿Se pueden modificar únicamente las condiciones laborales que figuren en el contrato? 54
- 62 ¿Puede la empresa modificar únicamente las condiciones de mi contrato o tiene que hacerlo con toda la plantilla? 54
- 63 ¿Puede imponerme la empresa una modificación de mis condiciones laborales sin ningún tipo de preaviso ni ninguna comunicación por escrito? ¿Qué pasa si no lo hace? 54
- 64 ¿Qué opciones se tienen ante una modificación unilateral de las condiciones laborales? 55
- 65 Si impugno la modificación ¿se paraliza el cambio? ¿Cómo puedo conseguir volver a la situación anterior a la modificación? 55
- 66 ¿Qué ocurre si, a pesar de que el Juzgado haya dictado una sentencia favorable para la persona despedida, la empresa se niega a reintegrarla en su situación anterior? 56
- 67 Ante una modificación de mis condiciones que considero perjudicial decido extinguir la relación laboral con la empresa; ¿es equivalente a una baja voluntaria? 57
- 68 La empresa en la que trabajo tiene 21 personas en plantilla y ha decidido cambiar a 12 de los trabajadores la jornada continua por una jornada con un espacio de 2 horas para comer. La empresa nos ha comunicado el cambio verbalmente, ¿es correcto? 57

### TELETRABAJO 58

- 69 ¿Qué es el teletrabajo? ¿Es lo mismo que trabajo a distancia? ¿Todas las personas pueden acogerse al teletrabajo? ¿Se necesita un acuerdo? 58
- 70 ¿Qué tiene que contener ese acuerdo del teletrabajo? ¿Se puede cambiar el acuerdo? ¿Me tienen que compensar los gastos? 60

### MOVILIDAD GEOGRÁFICA 62

- 71 Trabajo en el centro de Zaragoza, mi empresa me ha comunicado que dentro de dos meses trabajaré en el centro de trabajo que tiene la empresa en El Burgo de Ebro, ¿se considera una movilidad geográfica? 62
- 72 ¿Y si la empresa me comunica que tengo que trabajar en el centro de trabajo en el Pirineo durante la temporada de esquí y el resto del año en Zaragoza? 62
- 73 ¿Cuándo estará justificado el traslado? 63
- 74 En la empresa en la que trabajo (de 200 personas en plantilla) han trasladado a un total de 25 trabajadores en los meses de abril y mayo a las sucursales de Madrid y Barcelona, a través de una comunicación por escrito que entregaban con un preaviso de 15 días, ¿es correcto el procedimiento? 63
- 75 Ante un traslado de centro de trabajo, ¿qué puedo hacer? 63
- 76 ¿Cuándo debería la empresa acceder a un traslado voluntario del trabajador a otro centro de trabajo? 64
- 77 La empresa me comunica un traslado de 6 meses a Palma de Mallorca para crear un nuevo departamento en el centro de trabajo de allí, ¿puedo pedir la extinción del contrato laboral y cobrar la indemnización? 65
- 78 La empresa me ha comunicado el traslado en diez días, ¿ha sido correcto el procedimiento? 65

### MOVILIDAD FUNCIONAL 66

- 79 Llevo 10 meses realizando funciones superiores a las correspondientes al grupo profesional al que se hizo constar en mi contrato laboral, ¿puedo reclamar un ascenso? 66
- 80 ¿Qué ocurre si la empresa no accede a mi solicitud de ascenso por realizar funciones superiores? 66
- 81 ¿La empresa puede obligar al trabajador a realizar otras funciones superiores a las de su grupo profesional? 67
- 82 ¿Cuál será la retribución que me corresponda si modifican mis funciones? 67



## ACTUACIÓN INSPECTORA

- 83 ¿Cuándo puede actuar la inspección de trabajo y Seguridad Social? 68
- 84 ¿Quién y cómo se puede presentar una denuncia ante la inspección? 69
- 85 ¿Qué trámites sigue una denuncia? 70
- 86 Además de la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral, ¿qué otras funciones tiene atribuidas la Inspección de Trabajo? 70

## RECURSOS DE ASESORAMIENTO LABORAL

- 87 Ante una duda o conflicto laboral, ¿a qué organismo público puede acudir la persona para asesorarse? 72
- 88 ¿Qué otras opciones tendría? 75

## ALGUNAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

- 89 ¿Cuándo adquiero derecho a prestación de desempleo? 76
- 90 Incapacidad Temporal. 78
- 91 Incapacidad permanente. 79
- 92 ¿Qué organismo debe resolver sobre la incapacidad permanente y su grado? ¿Qué ocurre si no estoy de acuerdo con la resolución? 81
- 93 Tengo reconocida una incapacidad permanente total para mi profesión de pastelero, ¿podría compatibilizar el pago de la prestación con otro trabajo o no podría trabajar? 81
- 94 El IASS ha reconocido un grado de discapacidad de 70%. ¿Puedo trabajar? ¿Tengo derecho a retribución? 82
- 95 Maternidad y paternidad. 82

## PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DIGITALES DE LA PLANTILLA

84

- 96 ¿La empresa puede instalar una cámara en el centro de trabajo sin avisar a la plantilla? 84
- 97 ¿Puede colocarla en cualquier sitio? ¿Y el audio? ¿O solo las imágenes? 85
- 98 ¿Qué ocurre si la empresa descubre un incumplimiento laboral de una persona con una "cámara oculta"? ¿Puede utilizar la grabación para probar la falta en un procedimiento judicial? y además ¿puede la empresa controlar mi ubicación o el cumplimiento de mi jornada laboral a través del teléfono móvil? 86
- 99 El vehículo que me facilita la empresa tiene un uso privado concurrente con el uso para la actividad laboral, ¿puede utilizarse la geolocalización fuera de mi horario laboral? 86
- 100 La empresa me manda correos electrónicos fuera de mi jornada, ¿puede hacerlo? 87



# EL CONTRATO LABORAL

## FORMALIZACIÓN

### 01 ¿Qué es un contrato laboral?

Es un documento donde se plasma la relación laboral entre la persona trabajadora y la empresa. Se establece la obligación de realizar un trabajo a cambio de una remuneración salarial.



### 02 Antes de empezar a trabajar, me han comentado mis condiciones laborales verbalmente, pero no he firmado ningún documento, ¿el contrato laboral tiene que ser por escrito obligatoriamente?

La Ley obliga a que ciertos tipos de contrato sean siempre por escrito: los contratos de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de las personas que trabajen a distancia y las contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

El resto de contratos pueden ser verbales, pero **cuando la relación laboral sea superior a cuatro semanas la empresa debe informar por escrito** de lo que se denomina "los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de trabajo". Por tanto, si vas a trabajar más de cuatro semanas tendrás que tener un documento escrito con las condiciones.

**Cuando el contrato no está por escrito la ley dice que se presume que la relación es indefinida y a jornada completa** salvo que se demuestre que la contratación realmente es temporal. Por tanto, un contrato escrito ofrece mayor seguridad, tanto para la empresa como para la persona contratada.

Si tu contrato no tiene forma escrita, la ley dice que cualquiera de las partes puede exigir que ese contrato sea por escrito, aunque haya comenzado la relación laboral y por tanto ya estés trabajando.

# 03

## En el contrato que me ha entregado la empresa no aparece la jornada que tengo que hacer, ¿debería aparecer?

Sí, la ley establece que los contratos tienen que reflejar como mínimo una serie de condiciones y elementos, que son:

- » La **identidad** de las partes. Tienes que saber quién te contrata y sus datos
- » La **fecha de comienzo** de la relación laboral para saber qué día empiezas y si el contrato es temporal la duración previsible de cuándo finalizará.
- » El **domicilio social de la empresa** y del centro de trabajo donde la persona trabajadora preste sus servicios habitualmente. Debes conocer dónde tienes que ir a trabajar y en el caso de que haya varios centros de trabajo deberá quedar reflejado.
- » El **grupo profesional**, para saber las funciones que tendrás que desempeñar.
- » La cuantía del **salario** base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago (mensual, anual o diario). En muchas ocasiones se refleja según convenio.
- » La **duración y distribución de la jornada** de trabajo para saber cuántas horas tendrás que hacer y cómo las vas a trabajar.
- » La duración de las **vacaciones**, que normalmente serán de 30 días naturales. No es necesario que el contrato diga cuándo se van a disfrutar pero si establecer a cuántas tienes derecho.
- » Los **plazos de preaviso** que en el supuesto de extinción del contrato se obligan a respetar tanto la empresa como la persona trabajadora.
- » El **convenio colectivo aplicable** a la relación laboral para saber qué derechos y obligaciones concretas tienes.

En muchos contratos verás que pone en la mayor parte de los apartados "según convenio". Eso es válido según la ley siempre que esa referencia a "según lo que establezca el convenio" sea precisa y concreta y permita el acceso a esa información. Es importante que en el contrato se refleje bien el convenio colectivo de aplicación.



### CONTRATOS

#### Checklist:

- ✓ Identidad de las partes.
- ✓ Fecha de comienzo de la relación laboral.
- ✓ Domicilio social de la empresa y del centro de trabajo.
- ✓ Grupo profesional.
- ✓ Salario base inicial + complementos salariales + periodicidad de pago.
- ✓ Duración y distribución de la jornada.
- ✓ Duración de las vacaciones.
- ✓ Plazos de preaviso ante extinción del contrato.
- ✓ Convenio colectivo aplicable.





## 04 ¿La empresa tiene la obligación de entregarme copia de este documento?

Las empresas tienen la obligación de entregar una copia del contrato de trabajo que se ha firmado. Esta copia, sellada y firmada por la empresa, debe ser registrada en el Servicio Público de Empleo en el plazo de diez días hábiles desde su formalización.

Si la empresa no entrega una copia del contrato en el momento o a los días, se puede solicitar y exigir que la entregue. En última instancia, la Inspección de Trabajo puede requerirle para que lo haga.

Una vez firmado el contrato, la empresa tiene la obligación de registrarlo en el SEPE en el plazo de diez días hábiles.



## 05 ¿Qué plazo tiene la empresa para darme de alta en la Seguridad Social y para darme de baja?

Las altas siempre son previas por tanto **la empresa tiene que dar de alta a la persona antes de que comience a trabajar.**

Para tramitar la baja la empresa tiene un plazo de 3 días naturales (cuentan sábados, domingos y festivos).

Si la Tesorería General de la Seguridad Social tiene registrado tu teléfono móvil, recibirás mensajes de texto informándote de las altas y bajas.

## 06 ¿Qué puedo hacer si la empresa no tramita el alta en la Seguridad Social?

Si la empresa no ha tramitado el alta (se puede comprobar con un Informe de Vida Laboral) se puede presentar una denuncia ante Inspección de Trabajo para que regularice la situación.

## 07 ¿Cómo saber cuál es el convenio de aplicación?

El convenio colectivo viene reflejado en el contrato de trabajo.

En los primeros artículos del convenio se encuentra definido el ámbito funcional, donde se refleja a qué actividades económicas es de aplicación.

El ámbito territorial del convenio establece el área geográfica en la que es de aplicación (pudiendo ser de empresa, provincial, autonómico o estatal).

Existe una herramienta de consulta de convenios que puedes utilizar para buscar tu convenio o el que crees que debería aplicarse dependiendo de su ámbito geográfico:

[http://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/C\\_Registro/BDEnlacesCCAA.htm](http://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/C_Registro/BDEnlacesCCAA.htm)

También puedes consultar a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuál sería el convenio aplicable. No obstante, no responden de manera inmediata y sus dictámenes no son vinculantes.



## 08 ¿Qué hacer si no coincide el convenio que figura en el contrato con la actividad real de la empresa?

Si el convenio está mal aplicado hay un procedimiento específico recogido en la Ley donde incluso los tribunales pueden obligar a la empresa a aplicar un convenio colectivo.

**La persona trabajadora puede interponer una reclamación para exigir el derecho a aplicar el convenio correcto** o que se compensen derechos que no han sido respetados como puede ser en el caso de que el salario sea mayor que el que se está pagando.

Podría exigir las diferencias adeudadas hasta un máximo de 12 meses hacia atrás e implica también que la empresa tenga que cotizar a la Seguridad Social por la diferencia y posibles sanciones.

Si por el contrario el convenio aplicado erróneamente es mejor para sus intereses, la empresa no puede unilateralmente empeorar las condiciones y tendrá que seguir un procedimiento especial recogido en la ley para modificar las condiciones de trabajo.

## 09 ¿Cómo saber si un contrato temporal es en realidad indefinido?

La contratación temporal en nuestro sistema laboral tiene que tener una causa que debe obedecer a alguna de las modalidades de contratación temporal (por ejemplo contrato por obra, por acumulación de tareas o interinidad).

Si no existe una causa temporal o está mal precisada entonces el contrato se presume indefinido.

Para que un contrato temporal lo sea es fundamental especificar con claridad y precisión el motivo temporal del contrato, y la causa de temporalidad ha de ser cierta y válida. **Hay que desarrollar concretamente el motivo de la contratación** y por tanto no sirven las típicas referencias a la acumulación de tareas o exceso de pedidos en un contrato. Además, no siempre las causas que se dicen son temporales puesto que la causa que pone por ejemplo se repite en el tiempo o no tiene cabida en la modalidad del contrato que se ha elegido.

## 10 ¿Qué ocurre si la cláusula no concreta el motivo que justifica la temporalidad?

Si la cláusula de temporalidad no es clara y concreta o el motivo que justifica la temporalidad no es real o cierto, entonces la cláusula es nula y por tanto el contrato se presume indefinido. Es decir **el contrato es indefinido salvo que la empresa demuestre realmente que hay un motivo temporal.**

Si la empresa da por finalizado el contrato por causa "fin de contrato", al ser una relación indefinida que no tiene un fin temporal, entonces cabe la posibilidad de **demandar por despido improcedente en el plazo de 20 días hábiles** desde esa notificación de fin de contrato, pudiendo reclamar el pago de una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, teniendo en cuenta además que si el contrato es anterior al 12/02/2012 la indemnización será de 45 días por año trabajado.

### RECUERDA QUE...

**Si vas a trabajar más de 4 semanas, tiene que quedar por escrito.**

**Tienen que darte de alta en la Seguridad Social antes de empezar a trabajar.**

**El convenio colectivo de aplicación tiene que aparecer en tu contrato.**

**El contrato es indefinido salvo que la empresa pueda demostrar la causa temporal.**

# CONTRATOS TEMPORALES Y FORMATIVOS

## 11 ¿Qué tipos de contratos son temporales?

La ley distingue entre contratos de duración determinada y contratos formativos. A efectos prácticos ambos tipos de contratos tienen una duración temporal y si no se transforman en indefinidos tienen una fecha de caducidad.

Los contratos formativos son el contrato de prácticas y el contrato de formación y los contratos de duración determinada son el contrato por obra o servicio, el contrato de acumulación de tareas o de circunstancias de la producción y el contrato de interinidad.

### CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS

Podrá concertarse con quienes estuvieren **en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior** o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes siempre que no hayan transcurrido cinco años desde la finalización de los estudios, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con diversidad funcional.

#### Datos de interés de este contrato:

- » La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años
- » La retribución será la fijada en el convenio colectivo para las personas trabajadoras en prácticas, sin que pueda ser inferior al 60% del salario fijado para la categoría o grupo profesional durante el primer año del contrato y del 75% del salario de esa categoría durante el segundo año del contrato. Además, en el caso de que el 60% o el 75% quede por debajo del salario mínimo interprofesional deberá cobrar siempre ese importe mínimo.
- » La persona no podrá estar contratada con un contrato de prácticas más de 24 meses bajo una misma titulación en una o varias empresas. Es decir, alguien que sólo tenga un solo título universitario únicamente podrá estar contratado en prácticas durante 24 meses en toda su vida laboral.

### CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Se podrá celebrar con personas trabajadoras mayores de dieciséis y menores de veinticinco años **que carezcan de la cualificación profesional reconocida** por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual las personas que cursen formación profesional del sistema educativo.

#### Datos de interés de este contrato:

- » La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. **Una parte de tu jornada se está trabajando en la empresa y otra parte en formación.** El tiempo de trabajo efectivo en la empresa no podrá ser superior al 75% de la jornada del convenio durante el primer año del contrato y del 85% durante el segundo y tercer año del contrato. Además, no se pueden hacer horas extraordinarias salvo de fuerza mayor ni tampoco se pueden realizar trabajos nocturnos ni a turnos.
- » Las personas trabajadoras deberán recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional.
- » Si una persona ha estado trabajando en la empresa en el mismo puesto de trabajo más de 12 meses con otro tipo de contrato, la empresa no puede formalizar un contrato para la formación y el aprendizaje para ese puesto de trabajo.
- » El salario será el que establezca el convenio y será en proporción al tiempo de trabajo, teniendo en cuenta que parte de la jornada está dedicada a la formación teórica, la ley solo contempla el abono del salario del tiempo de trabajo efectivo.

### CONTRATO DE OBRA

Este contrato se formaliza para realizar una obra o prestar un servicio determinado. La ley dice que esa obra o servicio tiene que tener autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y su duración es incierta. Es decir, este contrato **no se puede formalizar para ejecutar tareas de carácter permanente y duración indefinida** en el tiempo, que son aquéllas que se mantienen y perduran al no responder a circunstancias excepcionales.

Este contrato puede tener una duración máxima de tres años (cuatro si así lo establece el convenio que sea de aplicación) y para que sea válido la persona tiene que estar normalmente ocupada en esa obra o realizando ese servicio y no realizar tareas distintas.

Es fundamental identificar muy bien en el contrato la obra o el servicio y no emplear referencias genéricas. Por el contrario, el contrato no se consideraría válido y se presumiría indefinido.

A la finalización de este contrato la persona trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización de doce días de salario por año de servicio, salvo que el convenio fije una indemnización mayor.

### CONTRATO EVENTUAL

Este contrato se utiliza por las empresas **para atender el incremento temporal o excepcional del volumen del trabajo** que no puede ser cubierto por la plantilla fija de la empresa, pero que, por su propia transitoriedad, no justifica tampoco una ampliación permanente de la misma.

Tiene una duración máxima de 6 meses en un periodo de referencia de 12 meses (aunque puede ser ampliado por convenio colectivo hasta un máximo de 12 meses en un periodo de referencia de 18 meses). Cuando el contrato se celebre por menos tiempo, se puede prorrogar por una única vez hasta llegar a esa duración máxima (de 6 o 12 meses dependiendo de si lo permite o no el convenio).

Este contrato solo se exige legalmente por escrito cuando su duración sea superior a 4 semanas o se concierte a tiempo parcial.

A la finalización de este contrato la persona trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización de doce días de salario por año de servicio, salvo que el convenio fije una indemnización mayor. Si no se identifica con claridad y precisión la causa y circunstancia en el contrato se presume en fraude de ley y sería indefinido (salvo que se demuestre lo contrario).

### CONTRATO DE INTERINIDAD

Este contrato se utiliza para sustituir a una persona con derecho a reserva del puesto de trabajo, **para cubrir temporalmente un puesto vacante** durante el proceso de selección o promoción o para sustituir a una persona trabajadora autónoma durante los periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento o en el caso de riesgo durante el embarazo.

En el contrato hay que identificar a la persona sustituida, la causa de esa sustitución (por ejemplo, una baja médica) y si el puesto a desempeñar va a ser el de la persona que sustituye o será otro puesto.

La jornada tiene que ser a tiempo completo, salvo que la persona sustituida trabaje a tiempo parcial o el contrato se realice para complementar la jornada reducida de aquellas personas que reducen su jornada por ejemplo por nacimiento u hospitalización del menor o por una guarda legal por el cuidado de un menor de 12 años.

A su finalización, salvo que el convenio diga lo contrario este tipo de contrato no lleva aparejada ningún tipo de indemnización por fin de contrato.

## 12 ¿Qué diferencia existe entre un contrato de Obra o Servicio determinado y un contrato de Acumulación de tareas?

**EL CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO** es viable legalmente cuando se concierta para realizar un servicio o desarrollar una obra concreta y determinada, aunque las tareas a realizar coincidan con las habituales o normales de la empresa, pero las tareas han de suponer **una actividad específica** dentro de la empresa

El Contrato de Obra o Servicio determinado debe responder a una necesidad productiva específica de la empresa. Es decir, la empresa recibe un encargo o un pedido concreto de un cliente, la empresa con su plantilla fija actual no puede abordarlo y de esta situación nace la necesidad de contratar nuevas personas. Esas nuevas personas solo deben encargarse de realizar o producir ese encargo concreto, dado que si lo hacen fuera de ese ámbito, entonces la cláusula de temporalidad es nula y el contrato indefinido, y se podría demandar por despido.

Desde el año 2010, la duración máxima de este contrato es de 3 años ampliable por 12 meses más por Convenio Colectivo sectorial (no de empresa). En algunos convenios colectivos se identifican las obras o servicios en los que se podría utilizar este contrato.

**EL CONTRATO EVENTUAL, DE ACUMULACIÓN DE TAREAS** existe en nuestro ordenamiento laboral para que las empresas puedan **atender momentos punta de producción o trabajo**, como la acumulación de pedidos.

El trabajador no se dedica en exclusiva a una obra o un servicio concreto y determinado, sino que atiende a todas las necesidades productivas de la empresa con el objetivo de responder conjuntamente con el resto de la plantilla a una mayor carga de trabajo. Si la carga de trabajo es la habitual y permanente resultará que la cláusula de temporalidad es nula y el contrato indefinido. Si finalmente nos transforman el contrato en indefinido no es necesario reclamar nada, si nos comunican que nuestro contrato ha finalizado por "fin de contrato", podremos demandar por despido.

La duración máxima de este contrato es de 6 meses en un periodo de 12, prorrogable por convenio sectorial hasta 12 meses de duración en un periodo de 18 meses.

La ley establece una limitación legal para evitar que se encadene un contrato temporal tras otro. Cuando una persona hubiese estado contratada por la misma empresa o grupo de empresas durante 24 meses en un periodo de 30, mediante 2 o más contratos temporales (por obra o de circunstancias de la producción) independientemente de que la modalidad de contratación sea la misma o no, y de que el puesto de trabajo sea el mismo o diferente entonces adquiere la condición de fija en la empresa.

## 13 La empresa me ha ofrecido un contrato de tres meses a jornada parcial, ¿tendría los mismos derechos que mis compañeros -que tienen un contrato indefinido-?

Se tendrían los mismos derechos sin perjuicio de las especificidades en materia de extinción de la relación laboral. Por ejemplo, se tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones de los meses trabajados o a los permisos o licencias retribuidas independientemente de si se ha trabajado 4 horas u 8 horas.

En el caso en que los derechos sean proporcionales al tiempo trabajado deberá hacerse constar legal o convencionalmente, siempre y cuando no haya discriminación directa o indirectamente.

Los salarios y complementos se pagarán en función de la jornada realizada a excepción de los complementos extra salariales (como por ejemplo el plus transporte, vestuario o quebranto de moneda), que se abonarán con el mismo importe que a las personas a tiempo completo a excepción de que el convenio colectivo establezca lo contrario.

**Un contrato temporal a tiempo parcial te da derecho a la parte**

**proporcional de vacaciones, permisos y licencias.**

**También cobrarás los complementos salariales. Igual que el resto de la plantilla.**

# TIPOS DE CONTRATOS · 2021

## Indefinido

El contrato indefinido es aquel que se concierne sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato. El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito y podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

## Para la formación y el aprendizaje

Se configura como un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral y la formación de las personas jóvenes, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

## Temporal

Aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado. Este contrato podrá celebrarse a jornada completa o parcial, se formalizará por escrito o podrá ser verbal cuando, en la situación de eventual por circunstancias de la producción, la duración del mismo sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa.

## En prácticas

Tiene por objeto la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. No se trata únicamente de adquirir experiencia en un trabajo determinado, sino también de que esa experiencia actúe sobre los estudios cursados. Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad habilitado para el ejercicio profesional.



**Guía de contratos del SEPE**  
(Servicio Público de Empleo)



# JORNADA PARCIAL. HORAS COMPLEMENTARIAS.

14

## Al ser un contrato temporal, ¿pueden ofrecerse una jornada parcial o debería ser a jornada completa? ¿puede ser para cualquier tipo de contrato?

De forma independiente a que el contrato sea temporal o indefinido, **podrá ser una jornada completa o por un número de horas al año, mes, semana o día inferior** a la jornada de trabajo de una figura que se llama la de una persona a tiempo completo comparable, o la prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

La ley llama trabajador a tiempo completo comparable a aquella persona que tiene el mismo tipo de contrato que otra y que realiza el mismo trabajo o uno similar. Si esas personas realizan por ejemplo 35 horas semanales, esa será la jornada completa en la empresa. Si no hubiera ninguna persona trabajadora a tiempo completo comparable entonces la jornada será la que se diga del convenio colectivo o la jornada máxima legal.

Hay un caso en el que no está permitido el contrato a tiempo parcial, cuando se formaliza un contrato para la formación y el aprendizaje.

15

## ¿Tiene que tener alguna mención especial el contrato a tiempo parcial? ¿Alguna otra característica?

En el contrato deberá informarse del número de horas de trabajo (al día, a la semana o al año) y su distribución. Por ejemplo, es necesario decir que son 20 horas semanales distribuidas de lunes a viernes pero actualmente no es necesario indicar el horario en el contrato.

Además, **la empresa tiene la obligación de registrar la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial cada día** y se totalizará mensualmente, debiendo entregar una copia del resumen de las horas (ordinarias y complementarias) junto con el recibo de salarios (la nómina).

En ese registro diario se indican las horas trabajadas en el día y la empresa tiene la obligación de entregar una copia a final de mes con el total de las horas trabajadas en ese mes. Si no cumpliera con dicha obligación de registro el contrato se presume celebrado a jornada completa salvo prueba en contrario.

16

## ¿Qué ocurre si no se hace constar el número de horas y/o la distribución?

En ese caso, se presume que el contrato es celebrado a jornada completa (salvo que se consiga acreditar que realmente se ha trabajado de forma parcial). En la actualidad, los tribunales han dictaminado que **sin el registro diario de la jornada a tiempo parcial el contrato será considerado a tiempo completo.**

17

## La jornada sería de 20 horas (4 horas al día, de lunes a viernes) y el horario de 9 a 11 y de 13 a 15 horas, es ¿legal?

Aunque la jornada diaria sea a tiempo parcial (50% de la jornada) puede realizarse de forma continuada o partida. En algunos convenios colectivos se establece alguna limitación a la hora de la distribución de la jornada partida y **según la ley solo será posible efectuar una única interrupción en la jornada diaria** para evitar por ejemplo trabajar en tres franjas horarias en un mismo día.

18

## Con ese horario, mi empresa me indica que tengo que hacer cuatro horas extraordinarias todos los viernes de 15 a 19 horas. ¿Es posible?

Las personas contratadas a tiempo parcial, **no pueden realizar horas extraordinarias**, salvo que sea un exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (según el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, serán compensadas como horas extraordinarias).

19

## El segundo día de trabajo la empresa me dice que tengo que hacer 5 horas más a la semana de las que corresponden a mi jornada parcial (de 20 horas), ¿es posible?

Las personas contratadas a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias salvo fuerza mayor. Lo que sí se puede acordar es la realización de horas complementarias, que tienen un tratamiento legal diferente a las horas extraordinarias

Ya sea al firmar el contrato o una vez comenzada la relación laboral, **la empresa solo podrá exigir a la persona trabajadora la realización de horas complementarias siempre y cuando haya formalizado por escrito** (en el modelo oficial correspondiente) un pacto de horas complementarias, que se añadirán a las horas ordinarias del contrato.

Si la jornada parcial fuera inferior a 10 horas semanales (en cómputo anual) no sería posible hacer dicho acuerdo.

Como límite, deberemos tener en cuenta que **el número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo** objeto del contrato. Por tanto en este caso, no podrían exigir hacer más de 6 horas a la semana, salvo que el convenio colectivo establezca otro porcentaje máximo (que tendrá que estar entre el 30% y 60% de las horas contratadas).

20

## Si no pacto nada con la empresa sobre las horas complementarias, ¿puede ofrecerme la empresa trabajar más horas? ¿qué límites hay?

Siempre que la jornada no sea inferior a 10 horas semanales en cómputo anual y el contrato sea indefinido, la empresa puede ofrecer la realización de horas complementarias que en este caso se llaman de aceptación voluntaria. Eso sí, estas horas complementarias de aceptación voluntaria no puede superar el 15% (o el 30% si lo dice el convenio) de las horas del contrato y no computarán dentro de los límites de las horas complementarias pactadas.

21

## ¿Puedo negarme?

En el caso de ser horas complementarias tienen carácter voluntario, por lo que ante la negativa de la persona trabajadora, la empresa no puede sancionar.

## 22 Mi horario es de 16 a 22 horas y mi contrato no es indefinido y la empresa me ofrece trabajar mañana de 9 a 22 horas ¿es legal?

Las horas complementarias deben respetar los límites en materia de jornada y descansos establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que en este caso no podría realizar esas horas complementarias ya que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente no median el mínimo de doce horas establecido y porque el número horas es superior a las 9 horas.

Además, la persona trabajadora tiene que conocer con al menos 3 días de antelación el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas y en este caso no se cumpliría.



## 23 Si constara dicho horario en el pacto de horas complementarias, ¿podría negarme?

Incluso si se hubieran pactado horas complementarias la persona puede negarse al haber un incumplimiento en la normativa en materia de jornada, sin que pueda ser sancionable por la empresa.



Las horas complementarias deben ser de mutuo acuerdo y constar

por escrito. No pueden suponer más del 30% de las horas ordinarias.

## 24 ¿Cuánto cobraré por las horas complementarias?

Los convenios fijan el importe de la hora complementaria, que en todo caso debe ser como mínimo del mismo importe que la hora ordinaria de trabajo. A diferencia de las horas extraordinarias, las complementarias computan a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

Por ello, tanto el número de horas como el importe abonado por ellas deberán recogerse en la nómina y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

## 25 ¿Puedo dejar sin efecto el pacto de horas complementarias acordado con la empresa?

Sí, puedes renunciar al pacto, con un preaviso de 15 días, siempre y cuando haya transcurrido un año desde su formalización y concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- » Por la atención de las responsabilidades familiares por razones de guarda legal.
- » Por necesidades formativas (acreditando la incompatibilidad horaria).
- » Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

## 26 ¿Podrían llegar a convertir en parcial un contrato a jornada completa? ¿Y viceversa?

La conversión de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial y viceversa tiene carácter voluntario por lo que no puede venir impuesto por la empresa, de forma que ante la negativa no se puede sufrir ningún perjuicio.

Además, la empresa tampoco puede transformar el contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial y viceversa unilateralmente a través del procedimiento que en la ley se conoce como "modificación sustancial de las condiciones de trabajo" por lo que si se intenta a través de ese procedimiento se consideraría nulo.



## PERIODO DE PRUEBA

### 27 ¿Qué es el periodo de prueba? ¿Cuenta a efectos de la antigüedad en la empresa? ¿Es retribuido? ¿Cómo puedo saber cuál es el periodo de prueba del contrato?

El periodo de prueba es el tiempo de contrato que ambas partes se dan para decidir si desean continuar con la relación laboral y debe figurar siempre por escrito, por lo que si no aparece en el contrato no existe periodo de prueba por mucho que lo diga el convenio colectivo.

Los contratos temporales ya sean de Obra o Servicio, de Acumulación de Tareas o de sustitución de trabajadores (por baja médica, representación sindical, cargo público, etc.), si su duración no excede de 6 meses no podrán tener un periodo de prueba superior a 1 mes salvo que el convenio establezca un periodo mayor de periodo de prueba.

En los contratos de prácticas el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para las personas que tengan un título de grado medio o certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para las personas que tengan un grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

El tiempo de prueba computará a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones que se correspondan con el puesto de trabajo (salvo lo relativo a la resolución del contrato). **En todo momento tiene que estar dada de alta en la Seguridad Social** por lo que no vale aquello de "estar a prueba" y luego proceder al alta y firmar el contrato.

El periodo de prueba aplicable para los contratos indefinidos será el que se haya pactado en los convenios colectivos, pero en el caso de que no se regule en el convenio aplicable, podrá acordarse en el contrato un máximo de 6 meses para las personas que sean técnicos titulados y de 2 meses para los demás trabajadores.

Ahora bien, si la empresa tiene menos de 25 personas en plantilla el periodo de prueba podrá ser de como máximo de 3 meses para aquellas personas que no sean técnicos titulados.



## 28 Si el contrato es temporal de duración determinada (por tiempo inferior a 6 meses), ¿pueden imponerme un periodo de prueba de 2 meses?

No, en ese caso, el periodo de prueba será de un mes máximo (salvo que el convenio disponga otra cosa).

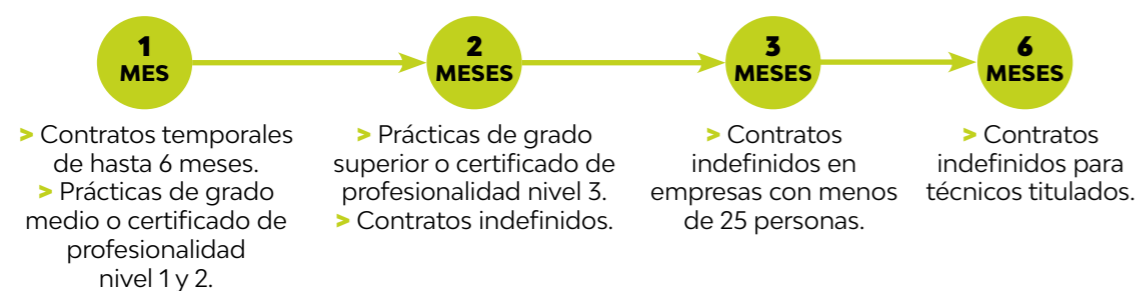
## 29 Después de terminar el contrato temporal (y haber superado el periodo de empresa), la empresa decide convertir mi contrato a indefinido, ¿tengo que superar un nuevo periodo de prueba?

No, porque la prueba ya ha sido superada, por tanto aunque el nuevo contrato indefinido contenga una cláusula donde figure periodo de prueba, esta cláusula será nula. Si en este caso la empresa da de baja a la persona por no superar el periodo de prueba, se podrá reclamar por despido en el plazo de 20 días hábiles.

## 30 ¿Puede suspenderse de alguna manera el periodo de prueba?

Sí, se puede suspender en situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género siempre que esté acordado entre las partes en el contrato. Si no aparece en el contrato esta posibilidad el periodo de prueba no quedará interrumpido por ejemplo si estamos de baja médica.

### DURACIÓN MÁXIMA DE LOS CONTRATOS DE PRUEBA



## 31 ¿Me pueden despedir en periodo de prueba?

Durante el periodo de prueba la empresa puede cesar a una persona sin ningún tipo de indemnización. Bastará que comunique la no superación del periodo de prueba. De igual forma durante el periodo de prueba la persona puede desistir del contrato sin que tenga que preavisar a la empresa.

Lo mejor para empresa y la persona trabajadora es notificar por escrito la no superación del periodo de prueba aunque si no lo prevé el convenio colectivo no sería necesario.

En los casos de trabajadoras en las que la empresa notifique el no superar el periodo de prueba y la persona esté embarazada, será nulo (y la empresa tendrá que readmitir a la trabajadora) en el caso de que esa no superación del periodo de prueba no sea por otros motivos que no estén relacionados con el embarazo o la maternidad.

Es decir, si la trabajadora está embarazada o disfrutando de la maternidad, si la empresa resuelve el contrato por no superar el periodo de prueba tendrá que quedar demostrado que el verdadero motivo no es por esa situación de embarazo o maternidad. En otro caso, se considerará nulo.

## OTRAS CUESTIONES DE CONTRATACIÓN Y DE SALARIO

## 32 ¿Qué es el finiquito y la liquidación?

El finiquito y la liquidación son cosas distintas, se confunden habitualmente y conviene explicar la diferencia.

El **finiquito** es un documento donde el trabajador manifiesta que ha recibido una cantidad determinada y que recibida esta cantidad, muestra conformidad y ya no tiene nada más que reclamar, por tanto **no se debe firmar salvo que realmente estemos seguros de que no tenemos nada más que reclamar**. En caso de que nos veamos abocados a firmar por razón de necesidad económica o de otra índole, deberemos hacer constar, en la copia que se queda la empresa, que no estamos conformes con el despido (caso de que nos comuniquen fin de contrato o nos despidan por cualquier cosa), ni con la cantidad que se nos entrega, de esta forma podremos reclamar sin mayor problema pues la firma de este documento condiciona la posibilidad de reclamar con garantías de éxito.

La liquidación es una nómina o un documento donde sólo se firma que se recibe una cantidad de dinero correspondiente a las vacaciones pendientes o pagas extras o los días de salario del mes del cese en la empresa, pero no incluye ningún texto que indique que el trabajador está conforme y que nada tiene que reclamar, esta es la diferencia.

El finiquito no está regulado como tal en la ley y han sido los tribunales los que han ido perfilando cuáles son los requisitos que tienen que cumplir para que tengan lo que se conoce como “efectos liberatorios” que significa que liberan a la empresa de pagar a la persona cualquier cantidad adicional. Si por ejemplo hay errores de cálculos o no es lo suficientemente claro entonces aunque se haya firmado, se puede reclamar.

En algunos convenios se regula que aunque la persona firme el finiquito, eso no afecta a las actualizaciones de los salarios del convenio por lo que aunque se firme, se tendría derecho a cobrar los atrasos de las tablas del convenio.

**El trabajador ha de firmar el finiquito asegurando que está conforme.**

**La liquidación no incluye ningún texto que indique conformidad.**

## 33

### ¿Cómo saber si la nómina que me presenta la empresa es correcta?

La primera cuestión es determinar el Convenio Colectivo de aplicación (revisa la pregunta siete), dado que si no hubiese convenio aplicable se considera el Salario Mínimo Interprofesional (en 2020, 950,00 € mes por 14 pagas año, por tanto 1.108,33 € con pagas extras incluidas). El salario mínimo en 2021 se mantiene en 950 euros.

Una vez sepamos cuál es el convenio aplicable, buscaremos los artículos que regulan las retribuciones y allí se comprueba qué se dice en relación a los conceptos salariales pactados en ese Sector de Actividad Económica (Metal, Hostelería, Químicas, Residencias de Ancianos, etc.),

Normalmente estos artículos nos remitirán a las tablas salariales que suelen situarse al final de cada convenio, buscaremos la tabla correspondiente al año que queramos revisar y nuestra categoría profesional. Tendremos que puntear concepto a concepto las cantidades determinadas en el convenio y las que la empresa ha hecho constar en nómina para determinar si coinciden.

Los convenios determinan los mínimos que pueden cobrarse, por tanto si el resultado es una nómina inferior (teniendo en cuenta el porcentaje de jornada realizado), debemos entender que la nómina no es correcta.

En los convenios se indican los importes brutos y a jornada completa, por lo que el importe que nos ingresan de la nómina (que es neto) no coincidirá, debiendo comprobar en nuestra nómina el concepto de “Total Bruto o Total devengado”.

Si nuestro contrato es a tiempo parcial, deberemos aplicar a esos importes brutos nuestro porcentaje de jornada. Igualmente, hay pluses en los convenios que se cobran al mismo importe independientemente de la jornada como comentamos en la pregunta 13 (por ejemplo, pluses de transporte y demás conceptos extra salariales).

## 34

### ¿La empresa tiene que pagar lo mismo a todas las personas? ¿Mi trabajo tiene igual valor que el resto? ¿Tengo derecho a saber lo que cobran el resto de personas y si me están discriminando?

Las empresas tienen la obligación de abonar la misma retribución a las personas por el trabajo considerado igual o de igual valor sin que además pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo.

Para saber cuándo un trabajo tiene el mismo valor que otro hay que analizar las funciones o tareas que nos hayan encomendado (si son exactamente las mismas), las condiciones educativas profesionales o de formación que se exigen para realizar el puesto (por ejemplo si se exige que debemos conocer idiomas o tener un máster), los factores relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo (por ejemplo, el mismo puesto exige que una persona trabaje por las noches y otra no).

Con el objetivo de evitar la discriminación salarial por razón de género (por ejemplo que una mujer cobre menos que un hombre por desempeñar ese trabajo de igual valor) las empresas están obligadas a llevar un registro salarial con el valor medio de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de tal manera que en ese registro se podrá ver por sexo y grupo profesional si se produce algún tipo de discriminación. En ese registro puede salir a la luz si una persona en un trabajo de igual valor cobra menos (por ejemplo se recibe un bonus y otra persona no por el mismo trabajo de igual valor) o se le compensa por los viajes (dietas) mientras que a otra persona de distinto sexo en el trabajo de igual valor no se le compensa.

Las personas podrán acceder a ese registro salarial a través de la representación sindical de la empresa y si la empresa tiene más de 50 personas en plantilla y en ese registro se aprecia que el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo es superior a los del otro en un 25% o más, la empresa deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

## 35 ¿Para qué sirven las cotizaciones a la Seguridad Social y el IRPF de nuestras nóminas?

Las cotizaciones a la Seguridad Social son las aportaciones que realizan las personas trabajadoras y las empresas al sistema público de seguridad social.

Con estas aportaciones **se financian las distintas prestaciones** que forman parte del ámbito de protección, **por ejemplo desempleo para los trabajadores, cese de actividad para los autónomos, incapacidad temporal (baja médica)** tanto para trabajadores como para autónomos, etc. Es esencial que tanto las empresas como los trabajadores no cometan fraudes contra el sistema para garantizar la viabilidad económica financiera del sistema.

En general, en nuestra nómina veremos como descuento de Seguridad Social un porcentaje de nuestra base de cotización, el 6.4% si el contrato es temporal, o un 6.35% si nuestro contrato es indefinido o de prácticas. Las empresas por el contrario aportan otras cantidades que dependen de la actividad y de si el contrato es temporal o no y si existe algún tipo de bonificación (la media suele ser un 33% de porcentaje sobre la base de cotización)

**El IRPF es un impuesto que el Estado cobra a las personas en función de su riqueza, y es un impuesto progresivo por lo que a mayores ingresos, mayor es el impuesto.** Las empresas están obligadas a retener el IRPF de las nóminas de su plantilla de tal manera que por su situación personal y familiar han de quedar retenidas aquellas cantidades del impuesto que les corresponde pagar por sus rendimientos del trabajo.

Cuando llega el momento de hacer la declaración de la renta las personas comunican y declaran todas sus rentas (del trabajo, actividades económicas, rendimientos de alquileres etc.) y el resultado de esa declaración puede salir a abonar más cuota del impuesto o bien a devolver por haberse retenido una cantidad mayor a la que corresponde o porque la persona tiene derecho a algún tipo de deducción.

Se puede calcular cuál es nuestro porcentaje de retención de IRPF a través del programa de retenciones de la Agencia Tributaria: <https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Retenciones.shtml> el cual nos dirá cuál es el porcentaje de nuestra retención en el año introduciendo el salario anual, los gastos anuales (nuestra cuota de Seguridad Social) y comunicando cuál es nuestra situación personal y familiar.

El resultado será el porcentaje de retención de la cuota estatal del impuesto, sin tener en cuenta la cuota autonómica. Como en algunas Comunidades Autónomas se paga más cantidad de IRPF que otras, depende de nuestro lugar de residencia la tributación puede variar.

## FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

### DESISTIMIENTO POR PARTE DE LA PERSONA TRABAJADORA

## 36 ¿Qué tengo que hacer si quiero dejar de trabajar en mi empresa?

Debes comunicar a la empresa tu decisión de desistir unilateralmente en el plazo y en la forma prevista en convenio, el contrato o lo que establezca la empresa, especificando la fecha de efectos de la baja voluntaria. **El plazo de preaviso, salvo que se disponga otra cosa, suele ser de 15 días naturales y resulta conveniente realizarlo por escrito.**

Es importante leer antes el convenio para comprobar si hay un plazo de preaviso mayor y recordar que si la baja es durante el periodo de prueba no es necesario avisar con ningún tipo de antelación.

## 37 ¿Qué ocurre si no respeto el plazo de preaviso?

La empresa podrá descontar del finiquito el importe equivalente a los días que no se ha respetado el plazo de preaviso siempre que lo especifique el convenio o el contrato. Si no se especifica nada al respecto ni en el contrato ni en el convenio, la empresa tendría difícil justificar la procedencia de ese descuento.

## 38 ¿Y si no le comunico la baja voluntaria a la empresa?

Aunque es recomendable la comunicación del desistimiento unilateral respetando el plazo de preaviso, si la empresa tiene constancia fehaciente que de la persona quiere abandonar el puesto de trabajo y no volver al trabajo, le dará de **baja por abandono del puesto de trabajo**, que es equivalente a una baja voluntaria.

Sin embargo, si la empresa no tiene esa constancia clara y evidente de que la persona no quiere volver a su puesto, entonces podrá darle de **baja por despido disciplinario** por ausencias injustificadas al puesto de trabajo.

Por tanto, si no se comunica la baja voluntaria la persona trabajadora se encuentra en una situación indefinida hasta que la empresa decida resolver la situación y hasta entonces no podrá cobrar el finiquito.

## 39 ¿Tengo que justificar cuáles son los motivos por los que decido dimitir?

No es necesario alegar motivos para comunicar tu baja voluntaria de la empresa salvo:

- » Que exista causa justificada como puede ser incumplimiento grave del trabajador, **modificación sustancial de condiciones laborales** que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador y no cumplen los requisitos del artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.
- » Que existan **retrasos continuados en el pago de salarios**, que tienen un procedimiento distinto.

## 40 ¿Tengo derecho a alguna indemnización? ¿Al finiquito? ¿Y a prestación por desempleo?

Al ser una decisión unilateral de la persona trabajadora, **no tiene derecho a ninguna indemnización por parte de la empresa ni tampoco podrá acceder a la prestación por desempleo**. La empresa tendrá que abonarle el finiquito, independientemente del motivo de la resolución (vacaciones no disfrutadas, salarios devengados hasta la fecha de la baja voluntaria, la parte de las pagas extras no prorrateadas y cualquier otro concepto pendiente de cobro).

Puede suceder que si no se ha comunicado con el plazo de preaviso exigido, la empresa refleje en los documentos un concepto de falta de preaviso y que suele aparecer en negativo. Esa cantidad en negativo se descontaría del total que la empresa adeuda a la persona por los salarios del mes y el resto de posibles conceptos (vacaciones no disfrutadas, parte proporcional de pagas, etc).

Si el descuento por falta de preaviso es mayor que lo que la empresa adeuda, se podría generar una deuda de la persona respecto a la empresa, por lo que conviene en la medida de lo posible respetar los plazos de preaviso de la baja voluntaria.

Al ser un abandono voluntario del

puesto de trabajo no se tiene

derecho a paro ni a indemnización.

Se podrá cobrar finiquito.



## FORMAS DE DESPIDO

### 41 ¿Si la empresa me indica verbalmente su decisión de despedirme, pero no me entrega ninguna carta, tiene la misma validez? ¿Y si ni siquiera me lo comunica pero me da de baja de la Seguridad Social o cierra el centro de trabajo sin una comunicación formal?

El Estatuto de los Trabajadores exige que la empresa comunique el despido **por escrito**, expresando las causas que motivan la decisión.

Sin embargo, puede ocurrir que la empresa no comunique expresamente su decisión por escrito sino que lo comunique verbalmente (**despido verbal**) o incluso que no llegue a comunicarlo a la persona trabajadora pero realice los trámites oportunos para extinguir su relación laboral como por ejemplo darle de baja directamente en la Seguridad Social (**despido tácito**).

El despido tiene la misma validez y la persona despedida tiene un plazo de 20 días hábiles para su impugnación, desde el momento en que se tuvo conocimiento.

### 42 ¿Puedo reclamar su improcedencia?

**Sí, habrá que demostrar que efectivamente se produjo el despido:** hubo comunicación verbal (en el caso del despido verbal) o la firme voluntad de la empresa en el despido tácito; no se entra a debatir si no concurren causas objetivas, por ejemplo. Si se demuestra que hubo despido se declarará automáticamente improcedente.

El procedimiento es enviar un burofax a la empresa para solicitar ratificación del despido verbal o que aclare la situación de la persona trabajadora despedida tácitamente.

Puede haber despidos por escrito, verbales o tácitos.

Se pueden impugnar en el plazo de 20 días hábiles.

Tendrás que demostrar el despido.

### 43 ¿Cómo podría probar que el despido se ha producido efectivamente?

A través de testigos o de cualquier otro medio de prueba (grabaciones de audio, actas notariales de constancia, actas o informes de Inspección de Trabajo, etc.).

## ACTUACIONES EN CASO DE RECIBIR UN DESPIDO

### 44 Me han despedido, ¿cómo puedo hacer para impugnarlo?

En primer lugar, se presentará demanda de conciliación o mediación ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación correspondiente.

En Aragón, existen dos organismos:

- » **SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje)** (<http://www.fundacionsama.com/>; organismo de origen paritario, mediante acuerdo entre centrales sindicales y asociaciones empresariales, con el patrocinio del Gobierno de Aragón), con sede en las tres provincias:
  - » Zaragoza, calle Madre Rafols, nº 2, Edificio Aída, 2ª planta, of. 7-8-9. Tel. 976446388.
  - » Huesca, calle Coso Alto, nº 23, 2º izda. Tel. 974239860.
  - » Teruel, calle Joaquín Costa, nº 8, 3º of. A-B-C. Tel. 978617920.
- » **UMAC (Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación)** (Organismo administrativo de conciliación previo a la Jurisdicción Social, depende de la DGA -Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social y Subdirección Provincial de Trabajo-; competencia exclusiva para conocer reclamaciones de cantidad derivadas del contrato laboral):
  - » Zaragoza, Paseo Fernando el Católico, nº 63-65. Tel. 976791015.
  - » Huesca, calle Ricardo del Arco, nº 6, 2ª planta. Tel. 974293017.
  - » Teruel, calle San Francisco, 1, 1ª planta. Tel. 978641182.

# DESPIDOS



**DESPIDO**  
 » Fecha del despido  
 » Hechos que lo motivan

**20  
DÍAS**

para recurrir  
el despido

## ACTO DE CONCILIACIÓN



### SIN ACUERDO

» Plazo de 20 días hábiles desde la fecha del despido descontados del trámite de conciliación



### CON ACUERDO

» Indemnización acordada

Demanda en el Juzgado  
de lo Social

Sentencia

#### DESPIDO NULO

» Readmisión del trabajador

#### DESPIDO IMPROCEDENTE

» Readmisión  
 » Indemnización de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades (RDL 5/2000 y Ley 12/2001)  
 » Si el contrato es anterior al 12/02/2012 la indemnización será de 45 días por año trabajado

#### DESPIDO PROCEDENTE

» No hay indemnización en el despido disciplinario  
 » 20 días de indemnización en el despido objetivo y colectivo

## 45

### ¿Qué plazo tengo para presentar la conciliación?

20 días hábiles (excluidos sábados, domingos y festivos) desde el momento del despido.

La presentación de la solicitud de conciliación suspende los plazos de caducidad para reclamar contra ese despido por lo que el cómputo de la caducidad se reanuda al día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos 15 días hábiles (no cuentan tampoco sábados, domingos y festivos) desde su presentación sin que se haya celebrado.

En el caso de que directamente transcurran 30 días sin celebrarse el acto de conciliación se tiene por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

## 46

### ¿Puedo ir sin que me asista un profesional de la abogacía?

Aunque no es obligatoria contar con la presencia de un abogado/a, **sí es recomendable para que analice el asunto y plantear la estrategia de cara al posterior juicio**, ya que la demanda deberá recoger las pretensiones de la papeleta de conciliación.

En caso de no disponer de recursos económicos para pagar los honorarios puede solicitar un abogado/a de oficio o graduado/a social para una vez superado el acto de conciliación, presentar la demanda en el Juzgado de lo social.

## 47

### ¿Puedo impugnar cualquier tipo de despido (verbal, tácito, por escrito; objetivo, disciplinario)?

Es posible impugnar el despido (independientemente de la forma o de la causa que lo haya motivado) y siempre cuidando de que no transcurra el plazo legal para hacerlo.

**1** DESPIDO

**2** DEMANDA DE CONCILIACIÓN EN EL PLAZO DE 20 DÍAS HÁBILES

**3** DEMANDA ANTE EL JUZGADO DE LO SOCIAL

## 48 En el caso en que la conciliación finalice sin avenencia, ¿qué tengo que hacer?

En el caso de seguir adelante con la pretensión, habrá que **presentar demanda ante el Juzgado de lo Social correspondiente**.

Para determinar cuál es el Juzgado competente, el art. 10 de la Ley Reguladora de Jurisdicción Social establece que es el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio de la parte demandada, a elección la persona trabajadora. En el caso en que se presten servicios en lugares de distintas circunscripciones territoriales, podrá elegir entre aquél de ellos en que tenga su domicilio, el del contrato, si hallándose en él la parte demandada pudiera ser citada, o el del domicilio de la parte demandada.

Puedes acceder a la información de los Juzgados de Aragón

[www.aragon.es/-/directorio-de-organos-judiciales-y-fiscales-1](http://www.aragon.es/-/directorio-de-organos-judiciales-y-fiscales-1)

A nivel nacional, en la página del Consejo General del Poder Judicial

[www.poderjudicial.es/cgpj/es/Servicios/Directorio/Directorio-de-Organos-Judiciales/](http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Servicios/Directorio/Directorio-de-Organos-Judiciales/)



## DESPIDO OBJETIVO

## 49 ¿Cuáles son las causas que permiten que la empresa extinga el contrato laboral por causas objetivas?

El Estatuto de los Trabajadores cita las causas por las que la empresa puede proceder a un despido por causas objetivas:

- » **La ineptitud** de la persona trabajadora (por ejemplo, falta de aptitud tras un reconocimiento médico de los Servicios de Prevención).
- » **La falta de adaptación** del trabajador a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo (siempre que la empresa haya ofrecido previamente un curso de adaptación a esas modificaciones)
- » **Causas económicas**, técnicas, organizativas o de producción.
- » **Insuficiencia de consignación presupuestaria** para la ejecución de planes y programas públicos.

## 50 ¿Qué indemnización pagará la empresa en el despido objetivo?

La indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. Es decir, **como máximo se podrá cobrar una anualidad de nuestro salario**.

La empresa deberá poner a disposición del trabajador la indemnización en el momento de la comunicación de la decisión extintiva (la carta de despido), salvo que se demuestre que la empresa no dispone de tesorería suficiente y se justifique en causas económicas.

Para saber qué indemnización corresponde se puede consultar en la página web del SAMA en este enlace:

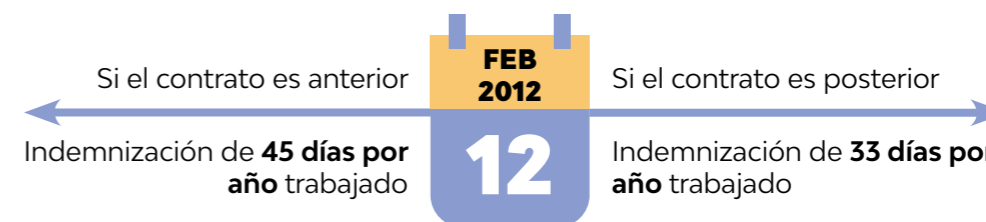
[www.fundacionsama.com](http://www.fundacionsama.com)

Introduciendo la fecha de ingreso en la empresa, la fecha de cese y el salario diario se puede obtener la cifra que la empresa ha de abonar como indemnización por despido.

La fecha de ingreso coincidirá con el primer contrato que tienes (incluido si ha sido un contrato a través de una ETT), salvo que hubiera habido una interrupción significativa entre un contrato y el siguiente (suele tomarse como referencia los 20 días hábiles, que es el periodo para reclamar contra el despido según los tribunales).

Si tu antigüedad reconocida no coincide con tu fecha de ingreso es conveniente analizar si ha habido una interrupción suficiente entre el primer contrato (la primera vez que se entra a trabajar) y la fecha de referencia para la empresa.

El salario diario consistirá en dividir para 30 el salario mensual o 365 el salario anual, teniendo en cuenta que si el salario difiere de un mes a otro, habrá que tener en cuenta el promedio de todas las remuneraciones que hayamos obtenido en el año. Para el cálculo de ese salario regulador del despido se tendrán en cuenta además conceptos como comisiones, plusones de objetivos o retribuciones en especie, pero no se tendrán en cuenta retribuciones que no tienen la consideración de salario como por ejemplo dietas y kilometrajes.



## 51 ¿Qué ocurre si la empresa no abona la indemnización en el momento de la comunicación del despido?

Salvo que se acredite la imposibilidad de realizar el abono (cuando el despido sea por causas económicas) **el despido será declarado improcedente** y por tanto la indemnización no será a razón de 20 días por año de servicio sino que será de 33 días por año de servicio si el contrato es posterior al 12 de febrero de 2012.

Si el contrato es anterior a esa fecha, la indemnización será de 45 días por año por el tiempo trabajado anterior a esa fecha del 12 de febrero de 2012 y luego a partir de esa fecha se calcula a razón de los 33 días por año de servicio. En todo caso, la indemnización máxima será de 720 días de salario.

## 52 ¿La empresa tiene que respetar algún plazo de preaviso?

La empresa debe conceder a la persona despedida al menos un plazo de **15 días naturales de preaviso** (cuentan sábados, domingos y festivos), desde la entrega de la comunicación escrita (la carta de despido) hasta la fecha de extinción del contrato.

Además, durante ese preaviso, la persona tiene derecho a una licencia retribuida de 6 horas semanales que se han de destinar a la búsqueda de un nuevo empleo. Es decir, se puede faltar al trabajo cobrando para buscar un nuevo trabajo siempre que se destine esas 6 horas semanales a ese fin.

## 53 ¿Qué pasa si la empresa me despide sin respetar el preaviso de 15 días?

La empresa deberá abonar el importe correspondiente por los días de falta de preaviso.

Sin embargo, la empresa no está obligada a abonar las 6 horas semanales de la licencia retribuida en el caso de no dar preaviso.

## 54 ¿Y si el despido se declara improcedente?

Si se considera que no concurren las causas objetivas a las que hace referencia la carta de despido, corresponderá una **indemnización de 33 días por año trabajado en los términos del punto 51 o la readmisión de la persona en la empresa** con el derecho a percibir los salarios dejados de percibir desde la fecha de efectos del despido.

La opción de readmisión o la indemnización corresponde a la empresa, salvo que la persona despedida sea representante sindical que será en este caso quien optará por una u otra.



## DESPIDO DISCIPLINARIO

### 55 ¿Me puede despedir la empresa en ese mismo momento alegando un incumplimiento grave por mi parte?

En el caso de que la persona trabajadora cometa una falta que se considere grave y culpable, **la empresa puede despedirla sin ningún tipo de preaviso**, aunque siempre hay que observar lo que establece el convenio de aplicación.

Los convenios colectivos pueden establecer algunos requisitos de procedimiento de cara a que la empresa pueda despedir, como por ejemplo la apertura de un expediente contradictorio en donde se establece la obligación de realizar un trámite de alegaciones para la persona que le van a despedir. En otros convenios se impone la obligación a que en lugar de la primera falta muy grave, la que habilite el despido disciplinario sea la segunda.

### 56 ¿Por qué motivos puede despedir la empresa al trabajador de forma disciplinaria?

Para que la empresa pueda despedir de forma disciplinaria, el incumplimiento de la persona trabajadora tiene que ser grave y culpable, de lo contrario el despido se considerará improcedente. **La mayoría de los convenios establecen una serie de actitudes, acciones y comportamientos que se clasifican en faltas leves, graves y muy graves.**

Las faltas que habilitan a la empresa para aplicar un despido disciplinarios suelen ser las faltas muy graves, y luego la jurisdicción social analiza si el comportamiento de la persona es realmente lo suficientemente grave y culpable para aplicar la sanción máxima del despido.

La ley y los convenios establecen plazos de prescripción de las faltas por lo que si ha pasado el plazo que fija el convenio o la ley para aplicar la sanción y por tanto el despido, este no se podrá realizar por haber prescrito.

Algunos ejemplos de esos incumplimientos graves y culpables serían:

- » Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.
- » Indisciplina o desobediencia.
- » Ofensas verbales o físicas al responsable de la empresa, a las personas que trabajan en la ella o a sus familiares.
- » 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, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al responsable de la empresa o a las personas que trabajan en ella.

### 57 ¿Qué indemnización pagará la empresa en el despido disciplinario?

La empresa no deberá abonar ningún importe en concepto de indemnización por el despido disciplinario, pero sí que deberá abonar el finiquito correspondiente.

### 58 ¿Y si se declara improcedente? ¿Podría declararse nulo?

En el caso en que se reconozca la improcedencia del despido disciplinario, la persona despedida tendrá derecho a una indemnización de 33 días de salario por año trabajado si el contrato es posterior al 18 de febrero de 2012 y siempre con el límite de 720 días de salario, según pregunta 51.

Eso sí, **la empresa puede optar entre abonar la indemnización de 33 días por año o readmitir a la persona en su puesto de trabajo** con el derecho a percibir los salarios de tramitación desde la fecha de efectos del despido hasta la declaración de la improcedencia.

**En el caso de que el despido sea discriminatorio o contrario a los derechos fundamentales y libertades públicas de la persona, el despido podrá declararse nulo.**

Algunos ejemplos de nulidad de los despidos:

- » No cumplir con el procedimiento de los despidos colectivos cuando se tenga la obligación para ello.
- » El que afecte a trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta la reincorporación de la persona siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento.
- » Los despidos que afecten a personas que estén disfrutando o hayan solicitado algún tipo de permiso o excedencia normalmente relacionado con el cuidado de menores o personas en situación de dependencia.

En estos casos en los que no queda acreditada la causa del despido que ha promovido la empresa, el despido se declara directamente nulo con la obligación inmediata de readmitir a la persona en su puesto de trabajo y con la **obligación también de abonar los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta esa declaración de nulidad. Además, la persona puede solicitar una indemnización por daños y perjuicios** consecuencia de la vulneración de un derecho fundamental.



# CAMBIOS EN LA RELACIÓN LABORAL



## MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

### 59 Cobro un salario superior al que establece el convenio, ¿puede la empresa reducirme el salario?

Sí, la empresa puede modificar el salario **cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción** y deberá llevar a cabo el correspondiente procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Hay que diferenciar entre (i) la posibilidad de la empresa de compensar y absorber los conceptos salariales que se cobran por encima de lo marcado por el convenio y que hace terminemos cobrando el mismo importe sin que haya una subida salarial y (ii) la posibilidad de reducir el salario (cobrar menos), que solo será posible mediante el procedimiento de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En todo caso siempre se ha de cobrar el mínimo establecido por el convenio para el grupo profesional y en función de la jornada que se trabaja.

### 60 ¿Cuándo estaremos hablando de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo?

Cuando se trate de modificaciones de especial relevancia que se refieran a la jornada de trabajo, el horario y distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, los sistemas de remuneración y cuantía salarial, el sistema de trabajo y rendimiento y las funciones (más allá de la movilidad funcional). No obstante, esa lista no es exhaustiva y queda abierta a otras modificaciones que se puedan considerar sustanciales por los tribunales.

Hay que recalcar que **la modificación tiene que tener relevancia, importancia y perjudicar a la persona** ya que si no fuera así (por ejemplo, cambiar el horario para entrar 5 minutos antes al trabajo) la empresa no ha de seguir este procedimiento y por tanto podría modificar las condiciones de trabajo sin más.

Una modificación sustancial tiene que ser perjudicial para la persona y

la empresa tiene que demostrar razones económicas, técnicas, organizativas

o de gestión para llevarla a cabo.

## 61 ¿Se pueden modificar únicamente las condiciones laborales que figuren en el contrato?

La modificación sustancial puede referirse **también a las condiciones que figuren en acuerdos o pactos colectivos o que se hayan reconocido de forma unilateral por la empresa.**

Como ejemplo, los tribunales han considerado como modificación sustancial de las condiciones de trabajo la eliminación de la cesta de navidad que se daba todos los años para toda la plantilla. Si la empresa no se acoge al procedimiento específico que dice la ley no podrá unilateralmente modificar esas condiciones laborales.

En el caso en que la empresa no notifique por escrito la modificación o no respete el plazo de preaviso, la modificación será considerada injustificada.

## 64 ¿Qué opciones se tienen ante una modificación sustancial unilateral de las condiciones laborales?

La persona trabajadora puede:

- » **Aceptar** la decisión de la empresa.
- » **Extinguir su relación laboral** si resultara perjudicada por las modificaciones (si fueran relativas a su jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial y funciones que excedan de la movilidad funcional) con derecho a recibir una indemnización de 20 días por año trabajado, máximo 9 meses de indemnización.
- » **Recurrir** la decisión ante el Juzgado de lo Social (en el caso en que la persona no opte por resolver el contrato pero muestre su disconformidad) para que la modificación no se aplique.
- » **Rescindir el contrato** laboral cuando las modificaciones sustanciales no respeten el procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y supongan un menoscabo de su dignidad. En este caso, el derecho a recibir la indemnización será por el importe máximo.

## 62 ¿Puede la empresa modificar únicamente las condiciones de mi contrato o tiene que hacerlo con toda la plantilla?

La modificación de las condiciones laborales puede referirse de forma individual a determinadas personas o de forma colectiva.

Será colectiva la modificación cuando afecte (en un periodo de noventa días) a:

- » **Al menos 10 trabajadores**, en empresas de menos de 100 trabajadores.
- » **El 10% de trabajadores**, en empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- » **Al menos 30 trabajadores**, en empresas que ocupen más de 300 trabajadores.

La diferencia entre una modificación individual o colectiva es el procedimiento a seguir por parte de la empresa.

## 65 Si impugno la modificación sustancial, ¿se paraliza el cambio? ¿Cómo puedo conseguir volver a la situación anterior a la modificación?

No, la modificación se hará efectiva en la fecha establecida por la empresa, sin que la impugnación suspenda los efectos de la modificación sustancial, por lo que hasta que se resuelva se tendrá que acatar la decisión empresarial.

Deberá presentarse demanda ante el Juzgado de lo Social y que la sentencia declare la modificación injustificada, reconociendo el derecho a la reposición de las anteriores circunstancias.

## 63 ¿Puede imponerme la empresa una modificación sustancial de mis condiciones laborales sin ningún tipo de preaviso ni ninguna comunicación por escrito? ¿Qué pasa si no lo hace?

No, la empresa deberá preavisar por escrito de la modificación que pretende aplicar con un plazo mínimo de 15 días

66

**¿Qué ocurre si, a pesar de que el Juzgado haya dictado una sentencia favorable para la persona despedida, la empresa se niega a reintegrarla en su situación anterior?**

En este caso el trabajador podrá resolver su relación laboral y le corresponderá la indemnización del despido improcedente (33 días por año de servicio).

67

**Ante una modificación sustancial de mis condiciones que considero perjudicial decido extinguir la relación laboral con la empresa; ¿es equivalente a una baja voluntaria?**

No, se tiene **derecho a percibir una indemnización** de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de 9 mensualidades. Además, esta extinción del contrato permite acceder a la prestación por desempleo.

68

**La empresa en la que trabajo tiene 21 personas en plantilla y ha decidido cambiar a 12 de los trabajadores la jornada continua por una jornada con un espacio de 2 horas para comer. La empresa nos ha comunicado el cambio verbalmente. ¿Es correcto?**

No, al ser una modificación de relevancia e importancia es una modificación de carácter colectivo porque afecta a más de 10 personas y debería haber habido un periodo de consultas previo con los representantes de los trabajadores (en un periodo no superior a 15 días, a través de una comisión negociadora).

Cuando en la empresa no hay representación sindical, se puede constituir una comisión de máximo 3 personas trabajadoras de la empresa que se eligen democráticamente entre el resto de la plantilla para que les represente en la negociación con la empresa.



## TELETRABAJO

### 69 ¿Qué es el teletrabajo? ¿Es lo mismo que trabajo a distancia? ¿Todas las personas pueden acogerse al teletrabajo? ¿Se necesita un acuerdo?

La ley define el concepto de trabajo a distancia como aquel que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. Y el teletrabajo se define como un tipo de trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. *Real-Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre.*

Es decir, yo puedo ser una persona que trabaja a distancia porque en mi casa estoy tejiendo telas. Pero si estoy en mi casa con el ordenador, entonces tendrá la consideración de teletrabajo.

Para que se considere teletrabajo como una modalidad específica de prestar el trabajo este tiene que tener la consideración de regular. Esto significa que no por llevarme el ordenador el viernes a casa y trabajar desde allí tendrá la consideración de trabajo a distancia o teletrabajo sino que la ley establece que se tendrá esa consideración siempre que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. Es decir, si la jornada de referencia es de 40 horas semanales al menos serán 12 horas las que cada semana tendré que estar trabajando en casa para considerarse teletrabajo.

La norma habla por tanto de un periodo de referencia de 3 meses por lo que si una semana por ejemplo estoy teletrabajando 5 días y luego ya no vuelvo a teletrabajar más en ese periodo de 3 meses...no tendrá la consideración de teletrabajo.

No todas las personas pueden desempeñar el teletrabajo plenamente pues la ley establece una serie de limitaciones para las personas que sean menores de edad, tengan un contrato en prácticas o un contrato para la formación. En este caso se ha de garantizar al menos un 50% de trabajo presencial.

Respecto a si es obligatorio prestar teletrabajo o es voluntario la ley deja claro que esta modalidad de trabajo es siempre de carácter voluntario. Eso significa que no se puede



imponer y se necesita por tanto firmar un acuerdo que se puede hacer en el mismo momento de celebrar el contrato o después en un anexo (siempre que eso si, se haga antes de que la persona empiece a teletrabajar). El hecho de que no se pueda imponer significa que ni siquiera se puede iniciar un procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el caso de que la empresa quiera que la gente preste servicios desde su casa. Igualmente, si hay una persona que no quiere trabajar a distancia tampoco es motivo para poder despedir por causas objetivas y por tanto el despido sería considerado como improcedente.

Esa voluntariedad es recíproca, de tal manera que tanto empresa como la persona trabajadora pueden incluso revertir la decisión y volver al trabajo presencial. En este sentido, la ley deja en manos del convenio (o incluyéndolo en el propio acuerdo) el procedimiento para revertir el teletrabajo o trabajo a distancia (se entiende que los convenios establecerán las condiciones por ejemplo de preaviso y demás para decir que quieres volver al trabajo presencial).

Es muy importante que sea un acuerdo escrito entre las partes tanto que incluso dicho acuerdo se ha de entregar una copia a los representantes de los trabajadores y que se tendrá que registrar en los Servicios Públicos de Empleo.

# 70

## ¿Qué tiene que contener ese acuerdo del teletrabajo? ¿Se puede cambiar el acuerdo? ¿Me tienen que compensar los gastos?

A la hora de confeccionar el acuerdo por escrito, la ley establece el contenido mínimo que sí o sí tiene que tener ese acuerdo, que será:

- » Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- » Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- » Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad (has de estar presente por la tarde en casa en este tramo de horas por ejemplo)
- » Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- » Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- » Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- » Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- » Medios de control empresarial de la actividad.
- » Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- » Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- » Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- » Duración del acuerdo de trabajo a distancia (si es indefinido, solo por un tiempo...)

Hay que tener en cuenta que cualquier variación que modifique algunas de las condiciones del acuerdo implica que se deberá de nuevo acordar por escrito antes de aplicarse. ¿Se quiere cambiar qué porcentaje se ha de trabajar en casa y cuánto en el centro de trabajo?, pues eso exigirá acordarlo por escrito y antes de que se empiece con las nuevas condiciones.

Respecto a la compensación de los gastos lo primero que hay que tener en cuenta es que la empresa tiene que realizar un inventario de los medios facilitados y que son necesarios para realizar el trabajo a distancia con la obligación además de mantener adecuadamente los materiales (no dando por ejemplo un portátil desactualizado y con problemas).

Pues bien, conforme a la ley, el desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

Serán en los convenios o en los acuerdos colectivos donde se determine la compensación o abono. Es decir, en la mayoría de los casos será el convenio el que acabe estableciendo algún tipo de plus o compensación. Por ejemplo, si la persona tiene ya contratado ADSL en su domicilio no supondrá un gasto a compensar (de la misma manera que ya se dispone de agua corriente en casa). Sin embargo si ha de mejorar la línea por razón de su actividad entonces sí y tendrá que ser sufragado por la empresa.

En todo caso, serán los convenios los que marquen si se establece algún tipo de plus especial.



## MOVILIDAD GEOGRÁFICA

71

**Trabajo en el centro de Zaragoza. Mi empresa me ha comunicado que dentro de dos meses trabajaré en el centro de trabajo que tiene la empresa en El Burgo de Ebro. ¿Se considera una movilidad geográfica?**

Aunque la empresa ha comunicado el traslado con más de 30 días de preaviso, este desplazamiento no se trata de una movilidad geográfica, ya que para que se considere un traslado y una movilidad geográfica se requiere un cambio de residencia.

72

**¿Y si la empresa me comunica que tengo que trabajar en el centro de trabajo en el Pirineo durante la temporada de esquí y el resto del año en Zaragoza?**

Cuando se realicen desplazamientos temporales que exigen que resida en población distinta a la del domicilio habitual no se considerará traslado siempre que la duración de ese desplazamiento temporal no dure más de 12 meses dentro de un periodo de referencia de 3 años. Si no hay que cambiar de residencia no se considerará un traslado.

Hay que tener en cuenta que si la empresa me ha contratado específicamente para trabajar en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes no será de aplicación lo que dice la ley en relación a los traslados

73

**¿Cuándo estará justificado el traslado?**

Únicamente será justificada la movilidad geográfica si se debe a alguna de las siguientes razones: económicas, técnicas, organizativas, de producción o por contrataciones referidas a la actividad empresarial.

74

**En la empresa en la que trabajo (de 200 personas en plantilla) han trasladado a un total de 25 trabajadores en los meses de abril y mayo a las sucursales de Madrid y Barcelona, a través de una comunicación por escrito que entregaban con un preaviso de 15 días. ¿Es correcto el procedimiento?**

Si no es un traslado temporal se trataría de un traslado colectivo (afecta a más del 10% de las personas en una plantilla de más de 100 personas y en el periodo de 90 días). Según la ley debería haberse realizado el traslado a través de un procedimiento colectivo y con un periodo de consultas, por lo que se considerará en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efectos.

75

**Ante un traslado de centro de trabajo, ¿qué puedo hacer?**

- » **Aceptar el traslado**, percibiendo una compensación por los gastos propios del traslado además de los de los familiares a cargo (según acuerdo entre las partes y que deberá ser superior a los mínimos establecidos en los convenios).
- » **Solicitar la extinción de la relación laboral**. En este caso corresponde una indemnización de 20 días por año de servicio (prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de doce mensualidades). El plazo para reclamar es de 1 año y no es necesario acreditar que existe un perjuicio, basta con manifestar que se quiere resolver automáticamente el contrato por razón del traslado. Esta indemnización estará exenta de IRPF.



- » Aunque la medida es ejecutiva se puede **impugnar ante el Juzgado de lo Social en el plazo de 20 días hábiles**, si no se está de acuerdo y con el objetivo de no hacerse efectivo el traslado. En el caso en que la sentencia declare el traslado injustificado, se reconocerá el derecho a la reincorporación al centro de trabajo de origen. Si la empresa se negara, se tendrá derecho a la extinción del contrato, con una indemnización correspondiente al despido improcedente.

Los tribunales han reconocido que ambas figuras no son excluyentes de tal manera que la persona trabajadora puede impugnar en el plazo de 20 días el traslado y si la sentencia no es favorable puede solicitar la extinción en ese plazo de 1 año.

Eso sí, al revés no es posible ya que no se puede pedir la extinción del contrato, que será automática y rompería el vínculo laboral y luego la impugnación del traslado para volver.

## 76 ¿Cuándo debería la empresa acceder a un traslado voluntario del trabajador a otro centro de trabajo?

- » **Cuando se hubiera trasladado a su cónyuge** a otra localidad (siempre que ambos fueran personas empleadas de la misma empresa). Los tribunales han reconocido también esta posibilidad a las parejas de hecho, pero siempre que se trabaje en la misma empresa.
- » Si tiene la consideración de **víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo** que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios.
- » Para las personas con **diversidad funcional** que acrediten la necesidad de recibir fuera de localidad un tratamiento de bilitación o rehabilitación, médico-funcional o atención, tratamiento psicológico relacionado con su diversidad funcional.



## 77 La empresa me comunica un traslado de 6 meses a Palma de Mallorca para crear un nuevo departamento en el centro de trabajo de allí. ¿Puedo pedir la extinción del contrato laboral y cobrar la indemnización?

En este caso no se considera un traslado sino un desplazamiento temporal (al ser inferior a 12 meses en 3 años como dice la ley), por lo que no se tiene derecho a extinguir la relación laboral. Sin embargo, se podrá optar entre estas dos opciones:

- » **Aceptar el desplazamiento, percibiendo de la empresa además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.** Al ser superior a 3 meses, la persona tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin que se puedan computar como tales los de viajes (correrán a cargo de la empresa).
- » Si no está de acuerdo, podrá **recurrir la decisión de la empresa ante el Juzgado de lo Social** (aunque el desplazamiento será ejecutivo a partir de la fecha de efectos).

## 78 La empresa me ha comunicado el traslado en diez días, ¿ha sido correcto el procedimiento?

Al ser un traslado temporal, la empresa deberá comunicar el desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha en que será efectivo. Este plazo no puede ser inferior a 5 días laborables cuando sean desplazamientos de más de 3 meses, por lo que en este caso, ha preavisado correctamente.



## MOVILIDAD FUNCIONAL

### 79 Llevo 10 meses realizando funciones superiores a las correspondientes al grupo profesional al que se hizo constar en mi contrato laboral, ¿puedo reclamar un ascenso?

Si la empresa solicita la realización de una serie de funciones correspondientes a las de un grupo profesional superior por el que se contrató a una persona durante más de 6 meses en 1 año u 8 meses durante 2 años, la persona tiene derecho a reclamar un ascenso -salvo que el convenio establezca lo contrario-, aunque en cualquier caso podrá reclamar la diferencia salarial que se establezca en el convenio

### 80 ¿Qué ocurre si la empresa no accede a mi solicitud de ascenso por realizar funciones superiores?

Ante la negativa de la empresa a conceder el ascenso **se podrá reclamar dicha decisión ante el Juzgado de lo Social, previo informe del Comité de empresa o, en su defecto, delegados sindicales.** Una vez se acepte la demanda, se solicitará un informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social donde se recogerán las funciones realizadas en relación con el sistema de clasificación de grupos profesionales que se aplican en la empresa y demás circunstancias relativas a la persona trabajadora

### 81 ¿La empresa puede obligar al trabajador a realizar otras funciones superiores a las de su grupo profesional?

Si no hay acuerdo entre las partes, la empresa podrá cambiar las funciones aplicando el mismo procedimiento que el establecido para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (o lo establecido a tal efecto en el convenio). Para que sea válida esa movilidad funcional, se tiene que hacer de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona.

### 82 ¿Cuál será la retribución que me corresponda si modifican mis funciones?

En el caso en que la personas trabajadora realice funciones inferiores a las de su grupo profesional mantendrá la retribución de origen, es decir, no se podrá bajar la retribución; mientras que si realiza funciones superiores tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, por lo que podrá recibir una remuneración mayor.



# ACTUACIÓN INSPECTORA

## 83 ¿Cuándo puede actuar la inspección de Trabajo y Seguridad Social?

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social actuará **de oficio** siempre, como consecuencia de orden superior, de orden de servicio derivada de planes o programas de inspección, a petición razonada de otros órganos (como son el INSS, la Tesorería General de la Seguridad Social, el órgano competente de la comunidad a efectos de empleo, y Hacienda), **en virtud de denuncia o por propia iniciativa de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social**, conforme a criterios de eficacia y oportunidad.

## 84 ¿Quién y cómo se puede presentar una denuncia ante la inspección?

Las denuncias son públicas y las puede presentar toda persona que tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir infracciones en materia laboral, seguridad y salud laboral, Seguridad Social, empleo, etc. Es decir, pueden presentar denuncia no sólo quienes estuvieran directamente afectados por las supuestas infracciones.

Las denuncias se presentarán ante la inspección, en modelo normalizado. **No podrán ser anónimas, debiéndose acreditar la identidad vía documento de identidad.** Si bien las denuncias no son anónimas, no se da a conocer los datos del denunciante, sólo los conoce la inspección de trabajo. En las denuncias el denunciante realizará una descripción de los hechos.

No se aceptarán aquellas denuncias cuyo objeto coincida con asuntos de los que esté conociendo un órgano jurisdiccional y cuyo pronunciamiento pueda condicionar el resultado de la actuación inspectora, ni tampoco se aceptarán aquellas denuncias que carezcan de fundamento.

En Aragón, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se encuentra ubicada:

- » Zaragoza, Plaza Antonio Beltrán Martínez, nº 1, 2ª planta (Edificio Trovador). Tel. 976283534.
- » Huesca, calle San Juan Bosco, nº 1, bajos. Tel. 974221208.
- » Teruel, calle Portal de Valencia, nº 1, 2ª planta. Tel. 978602800.

El formulario para la presentación de denuncia puede descargarse aquí

[www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Formularios/Esrito\\_Denuncia\\_IP-107.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Formularios/Esrito_Denuncia_IP-107.pdf)

La denuncia puede presentarse por tres vías:

- » **Presencial.** Personándose en las oficinas de la Inspecciones Provinciales de Trabajo y S.S., así como en los registros de los demás órganos de la Administración del Estado y de las CC.AA, así como de las administraciones locales, siempre que exista el correspondiente convenio.
- » **Telemática,** siempre que se cuenta con identificación digital, en la sede electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://sede.mites.gob.es/tramites/index.htm>
- » **Vía postal.** En este caso si no la presenta personalmente quien denuncia, se requerirá copia compulsada del DNI y autorización para que la Inspección pueda verificar sus datos.

## 85 ¿Qué trámites sigue una denuncia?

Una vez presentada la denuncia y después de analizados los hechos que se describen en la misma, el órgano de la Inspección decide si la tramita o no comunicándolo a la persona que denuncia.

Si se da curso a la denuncia, la Inspección dará comienzo a la **actuación de comprobación**.

La actuación comprobatoria de la Inspección **no se dilatará por espacio de más de nueve meses** salvo que la dilación sea imputable al sujeto a inspección o a las personas dependientes del mismo.

El resultado de la Inspección se dará a conocer al denunciante.

## 86 Además de la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral, ¿qué otras funciones tiene atribuidas la Inspección de Trabajo?

- » Facilitar información y asistencia técnica a las empresas (dentro de sus funciones inspectoras).
- » Proporcionar información y asistencia técnica a las personas trabajadoras y a sus representantes; comunicarles los resultados y consecuencias de las actuaciones inspectoras, cuando medie denuncia por su parte.
- » También podrá indicarles las vías administrativas y judiciales para satisfacer sus derechos (cuando se compruebe que la empresa ha incumplido).
- » Prestar asistencia técnica a entidades y organismos de la Seguridad Social, y a las autoridades competentes de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas, previo requerimiento.
- » Informar, asistir y colaborar con otros órganos de las Administraciones públicas respecto a la aplicación de normas de orden social, o a la vigilancia y control de ayudas y subvenciones públicas.
- » Emitir los informes que les sean solicitados por los órganos judiciales competentes, en el ámbito de las funciones y competencias inspectoras cuando así lo establezca una norma legal.



# RECURSOS DE ASESORAMIENTO LABORAL

## 87 Ante una duda o conflicto laboral, ¿a qué organismo público puede acudir la persona para asesorarse?

Podría acudir a los siguientes organismos públicos para asesorarse, en función de la materia y teniendo en cuenta el servicio de atención al ciudadano de cada uno de los organismos (atención telefónica exclusiva, cita previa, atención online, etc.):

- » **SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal):** organismo adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social que, junto con los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, forman el Sistema Nacional de Empleo; encargado de satisfacer e investigar las necesidades de trabajadores, emprendedores, jóvenes y empresas.

El SEPE cuenta con unos servicios centrales y 52 direcciones provinciales y, además, una red de oficinas en todas las provincias. En Aragón, las direcciones provinciales están ubicadas:

- » Zaragoza, avenida Tenor Fleta, 53-55.
- » Huesca, calle Agustín de Carreras, nº 2, bajo.
- » Teruel, calle Nicanor Villalta, nº 22.

Espacio web ([www.sepe.es](http://www.sepe.es)) para acceder a servicios de prestaciones y empleo e información.

- » **INAEM (Instituto Aragonés de Empleo):** es el Servicio Público de Empleo que el Gobierno de Aragón pone a disposición de la comunidad autónoma, para llevar a cabo la intermediación laboral y la ejecución de las políticas activas de empleo.

Busca tu oficina y puntos de autoinformación tutorizados en <https://inaem.aragon.es/red-de-oficinas>

- » **Oficina de Información Sociolaboral:** Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social, se encuentra en Zaragoza, Paseo Fernando el Católico, nº 63-65 (Tel. 976715952) y en las correspondientes subdirecciones provinciales de Huesca y Teruel. El horario de atención al público es de 09:00 a 14:00 horas.

- » **TGSS (Tesorería General de Seguridad Social):** organismo encargado de la inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores, cotización, etc.

Para consulta de trámites:

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/QuienesSomos/29408>

**INSS (Instituto Nacional De Seguridad Social):** organismo encargado del reconocimiento y control del derecho a las prestaciones contributivas (jubilación, Incapacidad permanente, cuidado de menor de 12 meses, etc.).

Puedes consultar la oficina y la información en el link anterior.

Para más información

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Inicio>

**FOGASA (Fondo Garantía Salarial):** es un organismo autónomo de carácter administrativo adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social creado para garantizar los créditos salariales ante la insolvencia del empleador (se encarga del abono a los trabajadores de los salarios e indemnizaciones que no ha podido satisfacer la empresa, por encontrarse en situación legal de insolvencia).

En Aragón, las oficinas están situadas:

- » Zaragoza, Edificio de la Delegación de Hacienda, calle Albareda, nº 18. Tel. 976566996.
- » Huesca, plaza Cervantes, nº 1, 3ª. Tel. 974230668.
- » Teruel, portal de Valencia, nº 1, 1º. Tel. 978609741.

Puedes pedir cita previa y realizar las correspondientes gestiones en:

<https://sede.fogasa.mites.gob.es/SEDE/gestion/catalogoTramites/citaPrevia.xhtml>

**Inspección de Trabajo** (ver pregunta 84).

- » **Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios:** presta servicios de asesoramiento a las pymes, autónomos y emprendedores a través de servicios de apoyo especializados y programas de ayudas (formación y empleo, certificaciones empresariales, asesoramiento internacional, etc.).

Dispone de 180 puntos de atención a nivel nacional e internacional, que puedes localizar en <https://www.camara.es/red-global>; en Aragón, tiene sede en las tres provincias:

- » Zaragoza, paseo Isabel La Católica, nº 2. Tel. 976513420.
- » Huesca, calle Santo Ángel de la Guarda, nº 7. Tel. 974218899.
- » Teruel, calle Los Amantes, nº 17. Tel. 978618191.



# 88

## ¿Qué otras opciones tendría?

Además de lo anterior, se puede recurrir a servicios de asesoramiento privado en los sindicatos, asociaciones empresariales, o asesorías jurídico-laborales. En los Ayuntamientos existen también recursos orientados a la asesoría jurídica para jóvenes.

En Aragón, El Instituto Aragonés de la Juventud a través de El Carné Joven Europeo te ofrece la posibilidad de consultar, gratuitamente, de una forma sencilla y directa, las dudas y los problemas de tipo jurídico que puedan surgirte :si estás afectado por un ERTE o por un despido, quieres saber si te puedes dar de baja temporalmente como autónomo o a qué tipos de ayudas te puedes acoger, necesitas conocer las medidas de prevención necesarias para desempeñar con seguridad tu trabajo, si te han modificado las condiciones de tu puesto trabajo, etc.

Instituto Aragonés de la Juventud Cl. Franco y López, 4

T. 976 71 68 56

Oficina del Carné Joven Europeo Pza. Ángel Sanz Briz, 10 Local

T. 976 27 15 19

[info@carnejoven.es](mailto:info@carnejoven.es)

En Zaragoza se puede pedir cita previa a través de este enlace:

[https://www.zaragoza.es/ciudad/sectores/jovenes/agenda\\_CitaPrevia?oid=1141](https://www.zaragoza.es/ciudad/sectores/jovenes/agenda_CitaPrevia?oid=1141), personalmente en el CIPAJ en la calle Pza. San Carlos, 4 - Zaragoza 50001, por teléfono en el 976 721 818 en horario de apertura del centro o planteando la duda en el siguiente enlace <https://www.zaragoza.es/ciudad/enlinea/juridicacipaj.xhtm>

En Huesca puedes pedir cita en el Centro Cultural Manuel Benito Moliner en la Plaza Alcalde José Luis Rubió, s/n, solicitar cita en el teléfono: 974 213 325 o mandar un correo a [empleo@huesca.es](mailto:empleo@huesca.es) para tus dudas sobre orientación para el empleo.

En Teruel la dirección es Plaza de la Catedral 1, el teléfono es el 978619900 y el correo electrónico [info@teruel.net](mailto:info@teruel.net).

El IAM (Instituto Aragonés de la Mujer)

<https://www.aragon.es/-/servicio-de-asesoramiento-laboral> cuenta con una asesoría laboral para las mujeres aragonesas, bien presencialmente en las sedes de Zaragoza, Huesca y Teruel, o bien por teléfono, carta y correo electrónico en [iamlaboral@aragon.es](mailto:iamlaboral@aragon.es)

En cuanto a los sindicatos, debemos destacar que en Aragón los sindicatos de mayor afiliación y representatividad son:

- » **CCOO (Comisiones Obreras de Aragón):** <https://www.ccoo.es/>, en Zaragoza, Paseo Constitución, nº 12. Tel. 976483200.
- » **UGT (Unión General de Trabajadores de Aragón):** <http://www.ugt.es/>, en Zaragoza, calle Joaquín Costa, nº 1. Tel. 976700100.
- » **OSTA (Organización Sindical de Trabajadores de Aragón):** <https://osta.es/>, en Zaragoza, calle Pablo Remacha, nº 9. Tel. 976595885.
- » **USO (Unión Sindical Obrera):** <https://www.uso.es/>, en Zaragoza, calle San Miguel, nº 3. Tel. 976594300.
- » **CNT (Confederación Nacional del Trabajo):** <https://www.cnt.es/>, en Zaragoza, calle Miguel Servet, nº 34-36. Tel. 976410477.
- » **CGT (Confederación General del Trabajo de Aragón):** <https://cgt.org.es/>, en Zaragoza, calle Coso, nº 157. Tel. 976291675.

# ALGUNAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

## 89 ¿Cuándo adquiero derecho a prestación de desempleo?

Existen dos tipos o niveles de prestación de desempleo:

- » **Desempleo contributivo**, éste tiene relación con el número de días que hayamos trabajado y cotizado y que se tienen que acreditar en el momento de solicitar esta prestación.

Tenemos derecho a solicitar desempleo contributivo si hemos sido despedidos de forma individual o colectiva, si se ha terminado nuestro contrato de trabajo y nos han comunicado el cese por fin de contrato o por extinciones de contrato originadas por traslados (ver apartado C de esta guía), modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (ver apartado C) En definitiva, **si hemos perdido el trabajo de forma involuntaria**.

La duración de la prestación tiene relación con los días cotizados en los últimos 6 años previos al despido o cese, de forma que el primer tramo requiere alcanzar 360 días cotizados de los que resultan 120 días de prestación, después cada 180 días más generan 60 días más de prestación, hasta un máximo hasta de 24 mensualidades de prestación (2 años como máximo es lo que se tiene derecho a la prestación por desempleo).

La cuantía se calcula sumando las bases de cotización de los últimos 180 días y dividiendo el resultado para 180, por tanto se calcula el promedio de las cotizaciones de estos últimos 180 días, a este resultado la Ley le llama Base Reguladora de la prestación, la prestación que percibiremos será del 70 % durante los primeros



6 meses y el 50 % el resto de meses a los que tengamos derecho, con una última salvedad, se aplican unos topes máximos y mínimos en función de si no tenemos hijos/as tenemos uno o más de uno. Sobre esa cantidad se restará el porcentaje de retención que nos corresponda y la aportación obligatoria de la persona trabajadora a la cotización de Seguridad Social

- » **Asistencial:** una vez agotada la prestación contributiva se accede a un subsidio asistencial, por tanto requiere la existencia de ocupación contributiva.

Se accede también al nivel asistencial cuando no alcanzándose el tramo de cotización requerido para acceder al primer tramo de desempleo contributivo (360 días de cotización equivalen a 120 de prestación), se ha cotizado al menos 3 meses. El periodo al cual da acceso es distinto para el caso de tener cargas familiares (hijos o cónyuge a nuestro cargo).

La mayoría de los subsidios de desempleo van ligados a la existencia de responsabilidades familiares (cónyuge o a algún menor de 26 años o mayor con diversidad funcional que no tenga ingresos superiores al 75 % del Salario Mínimo Interprofesional).

**Además de las responsabilidades familiares, una de las características comunes a todos los subsidios que puedan existir es que no se tengan rentas superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional**, contar con la inscripción como demandante de empleo durante todo el periodo que percibamos el subsidio por desempleo, suscribir un compromiso de actividad y sobre todo el no tener derecho a la prestación contributiva. Es decir, prevalece siempre la prestación contributiva al subsidio.

En el subsidio se cobra el 80 % de un indicador que se llama Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) y que se publica en los Presupuestos Generales del Estado (unos 431€ mensuales).

En relación con la tramitación del desempleo y los subsidios se puede hacer telemáticamente en este enlace:

<https://sede.sepe.gob.es/portalSede/procedimientos-y-servicios/personas/proteccion-por-desempleo/solicitud-de-prestaciones>

Igualmente, si quieres saber la cuantía de tu prestación por desempleo puedes calcularla a través de esta aplicación:

<https://sede.sepe.gob.es/dgsimulador/introSimulador.do>

# 90 Incapacidad Temporal

Esta prestación sustituye los ingresos que obtenemos por nuestro trabajo cuando tenemos una enfermedad o sufrimos un accidente. **Durante esta situación se suspende el contrato de trabajo, no se trabaja ni se cobra un salario sino que se cobra una prestación.** Si estamos trabajando será la empresa quien abone esa prestación en nuestra nómina a través del complemento de IT o del concepto de prestación) en lo que se conoce como pago delegado.

Existen cuatro tipos de incapacidades temporales posibles,

- » **Enfermedad profesional.**
- » **Accidente de trabajo.**
- » **Accidente no laboral.**
- » **Enfermedad común.**

**Solo la enfermedad común requiere cotizaciones previas, concretamente 180 días cotizados dentro de los últimos cinco años,** requiere precisar asistencia sanitaria y su duración está condicionada por la continuidad en la necesidad de recibir dicha asistencia sanitaria. La duración máxima es de 365 días prorrogables hasta otros 180 días más, esta prórroga será concedida cuando se prevea que durante ella la persona puede recuperarse y reintegrarse al trabajo.

La cuantía de esta prestación cuando deriva de enfermedad común es cero durante los días 1 al 3º ambos inclusive, 60 % desde el 4º al 20 ambos inclusive y del 75 % desde el día 21 hasta el alta, estos porcentajes se calculan sobre la base de cotización del mes anterior a la baja médica en los contratos a tiempo completo o del resultado de dividir la suma de las 3 últimas bases de cotización a tiempo parcial entre el número de días naturales en esos 3 meses en los casos en los que tengamos un contrato a tiempo parcial. En muchos convenios colectivos se mejoran esas cantidades que dice la Ley (del cero, el 60% y el 75%) y podemos encontrarnos con convenios colectivos que incluso establecen que cuando se está de baja médica por enfermedad común la empresa complementa esas cantidades del cero, 60% o el 75% hasta llegar al salario completo del 100%, por lo que se cobraría el mismo importe estando de baja que una mensualidad normal. Otros convenios no llegan al 100% de complemento pero también suele establecer otros porcentajes de mejora.

**El accidente no laboral funciona igual que la enfermedad común, con la única diferencia de que no requiere periodo de cotización previo a la baja.**

Tanto en la enfermedad común como en el accidente no laboral debemos acudir a nuestro centro de salud para solicitar la baja médica, los partes de confirmación de esa baja y el parte de alta. El plazo para hacer llegar los partes de baja y confirmación a la empresa es de 3 días contados a partir de la fecha de su expedición y el parte de alta hay que entregarlo dentro de las 24 horas siguientes a su expedición.

**El accidente de trabajo y la enfermedad profesional da derecho a una prestación del 75 % desde el día siguiente al accidente** (el día de del accidente es abonado íntegramente por la empresa), este porcentaje se aplica sobre la base de cotización del mes anterior a la baja (la base de cotización es la de contingencias profesionales que contiene las horas extras, a diferencia de la base para contingencias comunes que no contiene el importe de la horas extras) si es a tiempo completo y del resultado de dividir la suma de las bases de cotización de los 3 meses anteriores por el número de días naturales en esos 3 meses si es a tiempo parcial

Al igual que en la enfermedad común y el accidente no laboral, muchos convenios mejoran ese 75% y se puede llegar a percibir más cuantía de prestación.

**En los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional la baja y la asistencia nos la proporciona la mutua de trabajo** y accidentes con la que esté adherida la empresa y que tendremos que conocer. El listado de mutuas la podemos encontrar en este enlace: <http://www.congreso.es/docu/pge2012/cess2010/mutuas1.html>. Además en los casos de accidente de trabajo tendremos que recibir de la empresa el parte de accidente tramitado y presentado por la empresa a través de lo que se conoce como el Sistema Delt@.

Si el accidente de trabajo o la enfermedad profesional se deben a un incumplimiento por la empresa de falta de medidas de prevención de riesgos laborales, las prestaciones se pueden ver incrementadas (además de sanciones para la empresa) por no cumplir con todas las exigencias relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

INCAPACIDAD TEMPORAL	
Por enfermedad común	Es el centro de Salud quien certifica la baja. Los 3 primeros días se cobran 0€; entre los días 4 y 20 se cobra el 60% de la base de cotización. Entre los días 21 y el alta se cobra
Por accidente no laboral	
Por enfermedad profesional	La mutua de trabajo y accidentes certifica la baja. Se cobra el 75% de la base de cotización desde el día siguiente al accidente.
Por accidente de trabajo	



# 91 Incapacidad permanente

Esta prestación tiene una regulación más compleja que la temporal y viene condicionada por el hecho de presentar reducciones anatómicas o funcionales graves previsiblemente definitivas que disminuyen o anulan nuestra capacidad laboral. Hay cuatro grados, que son:

- » **Incapacidad Permanente Parcial.**
- » **Incapacidad Permanente Total.**
- » **Incapacidad Permanente Absoluta.**
- » **Gran Invalidez.**

Se derivan al igual que la incapacidad temporal de contingencias profesionales y de contingencias comunes.

Al igual que en la incapacidad temporal la incapacidad permanente en cualquiera de sus grados no requiere cotizaciones previas cuando deriva de enfermedad profesional, accidente de trabajo y accidente no laboral, cuando deriva de enfermedad común los requerimientos de cotización son:

- » Menores de 31 años, necesita haber cotizado al menos un tercio del periodo transcurrido desde que la persona cumplió 16 años hasta el día del hecho causante.
- » Con 31 años cumplidos, necesita haber cotizado al menos un cuarto del tiempo transcurrido desde que cumplió 20 años hasta el día del hecho causante de la incapacidad, en este supuesto con un mínimo de 5 años.

Cada uno de los grados expuestos, requiere unos niveles de incapacitación física o psíquica distinta, así:



La Incapacidad Permanente Parcial, requiere la pérdida de capacidad de al menos el 33 % de la capacidad para su profesión habitual, si bien manteniendo la capacidad para realizar las funciones fundamentales de dicha profesión habitual.

La Incapacidad Permanente Total, requiere de la pérdida de la capacidad para realizar las tareas fundamentales de su profesión habitual.

La Incapacidad Permanente Absoluta, requiere la pérdida de capacidad para realizar todo tipo de trabajos incluidos los más sedentarios.

La Gran Invalidez, es la permanente en una persona que precisa de ayuda o asistencia para afrontar las necesidades básicas de la vida, como comer o vestirse.

Las prestaciones económicas para los distintos grados de Incapacidad son los siguientes:

- » **La Permanente Parcial** para su profesión habitual supone una **indemnización de 24 mensualidades de la base de cotización** de la contingencia profesional o común de que se trate.
- » **La Permanente Total** para su profesión habitual, **supone el 55 % de la base reguladora (conjunto de bases de cotización, máximo de 96 meses**, siendo inferior en función de la edad del afectado) y teniendo en cuenta los años que le faltan al afectado hasta que hubiera alcanzado la edad de jubilación que darán lugar a un mayor o menor porcentaje final aplicable.
- » **La Incapacidad Permanente Absoluta, supone un 100 % de la base reguladora, y la Gran Invalidez supone un 100% de la base reguladora incrementada con un complemento** destinado a remunerar a la persona que atienda a quien se beneficie de la misma.

Hay que diferenciar entre grado de discapacidad e Incapacidad Permanente. Esta última es una prestación que concede el INSS por las limitaciones anatómicas o funcionales graves y



previsiblemente definitivas que disminuyen o anulan nuestra capacidad laboral.

El grado de discapacidad es un reconocimiento por parte del Gobierno de Aragón que tiene como finalidad garantizar el acceso de la ciudadanía a los beneficios y recursos que los organismos públicos proporcionan a las personas con discapacidad, por lo que no guarda relación con la Incapacidad Permanente.

## 92 ¿Qué organismo debe resolver sobre la incapacidad permanente y su grado? ¿Qué ocurre si no estoy de acuerdo con la resolución?

Es el INSS el organismo que se encarga de resolver la procedencia de la incapacidad permanente (podrá ser de oficio o a instancia de la persona trabajadora). En el caso en que la persona solicite una incapacidad permanente y el INSS no acceda a dicha solicitud, se podrá interponer la reclamación previa y, en el caso, en que vuelva a ser desfavorable, se podrá presentar demanda ante el Juzgado de lo Social frente al INSS.

## 93 Tengo reconocida una incapacidad permanente total para mi profesión de pastelero, ¿podría compatibilizar el pago de la prestación con otro trabajo o no podría trabajar?

- » Puedes compatibilizar el pago de la prestación por incapacidad permanente con una retribución por un trabajo, siempre y cuando no tenga las limitaciones del oficio para que se ha declarado la incapacidad (en este caso, no podrías realizar las tareas de pastelero). Con independencia de la compatibilidad o incompatibilidad que pueda producir el ejercicio de una actividad hay que comunicar esa actividad laboral al INSS. Sin embargo, los pensionistas de incapacidad permanente derivada de enfermedad profesional, solo podrán realizar trabajos por cuenta ajena si han obtenido, previamente, la autorización del INSS.

## 94 El IASS ha reconocido un grado de discapacidad de 70%. ¿Puedo trabajar? ¿Tengo derecho a retribución?

La pensión no contributiva de invalidez corresponde a todas las personas en situación de invalidez y en estado de necesidad una prestación económica, asistencia médico-farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios. No se tiene en cuenta la cotización del trabajador, y para el 2020 es de 5.538,40 Euros.

**Es compatible con el ejercicio de aquellas actividades laborales acordes a su discapacidad**, ya sean lucrativas o no, siempre que no representen un cambio en su capacidad real para el trabajo.

Si una persona viene percibiendo la pensión no contributiva de invalidez antes de incorporarse a la actividad laboral, podrá compatibilizar el percibo de la pensión con los ingresos derivados de su trabajo durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad, siempre que la suma de la cuantía anual de la pensión y de los ingresos anuales derivados de su trabajo no superen los 11.942,03 €. Si excede dicho límite, la cuantía anual de la pensión se reducirá lo que proceda para respetarlo.

El importe de la prestación y por tanto lo que se cobra será el 100% de la Base reguladora, que es la misma que la de la incapacidad temporal del punto 90.

**En el caso de nacimiento, la madre biológica tiene derecho a 16 semanas de permiso** (se amplían en dos semanas más por cada nacimiento en caso de parto múltiple). **En el caso del otro progenitor el año 2021 se tendrá derecho a las 16 semanas** en igualdad de condiciones que la madre biológica.

**En el caso de adopción**, guarda con fines de adopción o acogimiento, ambos progenitores tendrán derecho a una prestación de **16 semanas**.

Estos permisos se amplían en el caso de que el bebé nazca con alguna diversidad funcional (se añaden 2 semanas más) y en el caso de partos prematuros o cuando el bebé deba permanecer hospitalizado a continuación del parto por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Dentro de las semanas de disfrute y solo hasta el 31 de diciembre de 2020 la madre puede ceder al otro progenitor un periodo de hasta 2 semanas de su periodo de suspensión no obligatorio (que son seis semanas posteriores al parto). A partir del 1 de enero de 2021 ya no se podrán ceder semanas al otro progenitor.

A la hora de disfrutar el permiso, la madre biológica disfrutará de 6 semanas obligatorias a continuación del parto. El resto de las semanas (diez) hasta las 16 semanas podrá disfrutarlas a tiempo completo o a tiempo parcial y lo hará por periodos semanales hasta que el menor cumpla 12 meses.

## 95 Maternidad y paternidad

Desde abril de 2019 desaparece como tal la maternidad y la paternidad, de tal manera que ambas prestaciones pasan a denominarse prestación por nacimiento y cuidado de menor de 12 meses. El objetivo de este cambio ha sido cambiar el paradigma de la maternidad y paternidad para hacerlo en términos de igualdad y corresponsabilidad en la atención de los hijos e hijas. Aunque en esta explicación utilizamos la definición "otro progenitor", no tiene por qué tratarse de un hombre.

Esta nueva prestación tiene por objeto el compensar a las personas trabajadoras ante la falta o disminución de ingresos como consecuencia de la suspensión su contrato de trabajo laboral por el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar.

**Para tener derecho a esta prestación hay que estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta en la Seguridad Social** y tener cubierto un periodo mínimo de cotización, que dependerá de la edad de la persona en la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento:

Menores de 21 años: No se exige periodo mínimo de cotización.

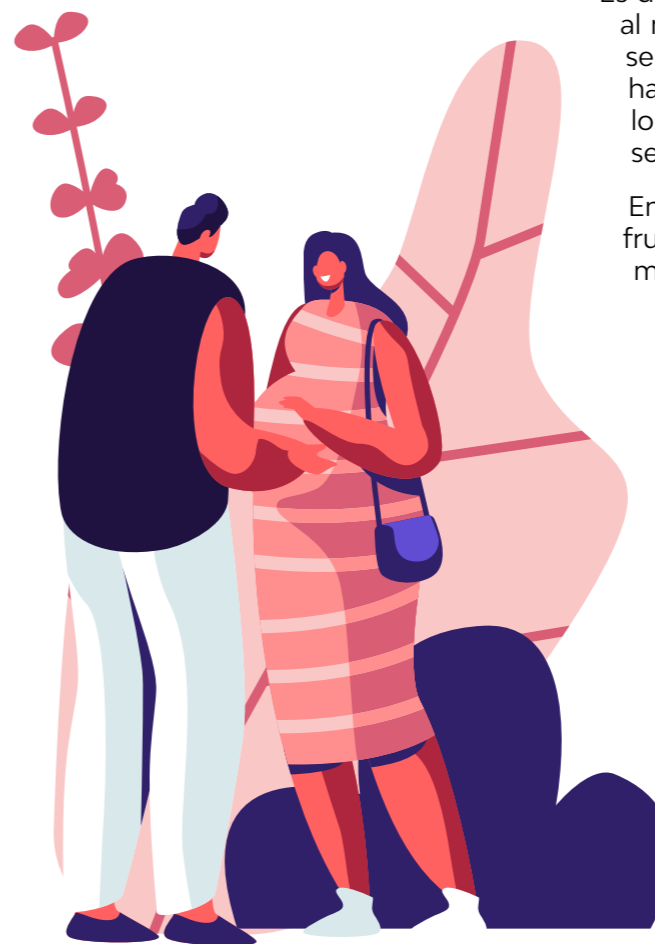
Edad comprendida entre los 21 y 26 años: 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del descanso o, alternativamente, 180 días cotizados a lo largo de la vida laboral.

Mayores de 26 años: 80 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del parto o al inicio del descanso o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

En el caso de la madre no reúna los requisitos de cotización no se puede cobrar la prestación, sino un subsidio no contributivo.

Es decir, se puede solicitar a la empresa (con al menos 15 días de antelación) el disfrutar semanas sueltas de disfrute de permiso hasta que el bebé cumpla los 12 meses, por lo que ya no es necesario disfrutar las 16 semanas seguidas.

En el caso del otro progenitor en 2020 disfrutará de 12 semanas, de las cuales, 4 semanas son a continuación del parto y el resto, se pueden disfrutar en las mismas condiciones que la madre biológica (por periodos semanales hasta que el menor cumpla 12 meses). En 2021 este otro progenitor disfrutará del permiso en iguales condiciones que la madre biológica sin posibilidad de ceder parte del permiso.



# PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DIGITALES DE LA PLANTILLA

96

## ¿La empresa puede instalar una cámara en el centro de trabajo sin avisar a la plantilla?

La empresa puede instaurar medidas de seguridad y control para garantizar el cumplimiento de las normas de su empresa. **Para ello deberá informar previamente a las personas trabajadoras de forma clara, expresa y concisa.** A pesar de que el nuevo Reglamento de Protección de Datos ha establecido esos requisitos, el Tribunal Supremo y la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) ha establecido por ejemplo que grabar a una persona en su puesto de trabajo con una cámara oculta mientras roba no viola su intimidad, por lo que se ha admitido la instalación de cámaras ocultas en los centros de trabajo siempre y cuando existan sospechas fundamentadas y razonables de que se está cometiendo alguna irregularidad y además la actuación de la empresa sea proporcionada.

97

## ¿Puede colocarla en cualquier sitio? ¿Y el audio? ¿O solo las imágenes?

No, no podrá instalarse en los lugares destinados al descanso o esparcimiento de las personas (vestuarios, aseos, comedores, etc.).

En general, deberá grabarse únicamente las imágenes (y conservarlas un plazo de 1 mes) y únicamente podrá grabarse el sonido si se justifica por razones de seguridad y siempre que se tengan en cuenta los principios de proporcionalidad e intervención mínima que respeten la integridad moral y el derecho a la intimidad de las personas en plantilla.



98

**¿Qué ocurre si la empresa descubre un incumplimiento laboral de una persona con una "cámara oculta"?  
¿Puede utilizar la grabación para probar la falta en un procedimiento judicial? Y además, ¿puede la empresa controlar mi ubicación o el cumplimiento de mi jornada laboral a través del móvil?**

Para que pueda prosperar con mayores garantías, la empresa no podrá utilizar ninguna grabación de una persona si no se le ha informado previamente y lo ha autorizado expresamente, aunque los últimos pronunciamientos judiciales han dejado la puerta abierta a que se puedan utilizar bajo los requisitos comentados en la pregunta 96.

Respecto al control de la ubicación a través del móvil la empresa sí puede hacerlo, pero debe informar previamente de la existencia y características de la aplicación de tecnología GPS y el control de la actividad (sería suficiente con una comunicación genérica sobre la presencia de geolocalizadores y su utilización para la vigilancia, sin necesidad de justificar la labor de control ni concretar a qué trabajadores les afecta).

99

**El vehículo que me facilita la empresa tiene un uso privado concurrente con el uso para la actividad laboral, ¿puede utilizarse la geolocalización fuera de mi horario laboral?**

No, el control de ubicación debe limitarse exclusivamente al horario laboral; fuera de la jornada deberá desactivarse el GPS del vehículo de empresa en el uso privado.

100

**La empresa me manda correos electrónicos fuera de mi jornada, ¿puede hacerlo?**

Respecto al envío de correos y notificaciones de tareas fuera del horario laboral, la persona tiene derecho a la desconexión digital de tal manera que la ley limita el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos en su mayor medida) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de su plantilla.

La empresa deberá establecer en sus políticas internas las medidas concretas para evitar la fatiga informática con acciones de formación y de sensibilización para un uso razonable de las herramientas tecnológicas.



## ¿Te quedan dudas? No te preocupes, ¡te asesoramos!

Desde la Oficina de Emancipación y Empleo del Instituto Aragonés de la Juventud ofrecemos a la juventud aragonesa un servicio de asesoramiento profesional, personal y académico; búsqueda de empleo para jóvenes; seguimiento personal e individualizado; movilidad socioprofesional; apoyo personalizado y acompañamiento psicológico.

Si eres una persona joven, en búsqueda de empleo, pero no sabes por dónde empezar, no dispones de recursos para buscarlo o bien quieres saber que profesión te gustaría desempeñar en el futuro pero desconoces qué pasos hay que seguir y dónde puedes formarte, el Instituto Aragonés de la Juventud te ofrece este servicio donde podrás encontrar:

- » **Asesoramiento Profesional:** donde te orientamos en los pasos que tienes que dar para encontrar un empleo y te asesoramos sobre los recursos disponibles, preparación de entrevistas de trabajo o manejo de Redes Sociales para la búsqueda de oportunidades laborales.
- » **Asesoramiento Académico:** a través del cual te informamos sobre diferentes opciones formativas, tanto en el área de formación reglada como no reglada.
- » **Asesoramiento Personal:** de forma individualizada y conjunta, trabajamos en tus objetivos, desarrollo y crecimiento personal con psicólogas especializadas.

Además, el Servicio de Emancipación cuenta con una Asesoría de Vivienda donde podrás recibir información y asesoramiento para la búsqueda de alojamiento, ayudas para alquiler y revisión de contratos de alquiler y compra de viviendas.

Si estás interesado puedes contactar con nosotros llamando por teléfono, enviando un e-mail a las direcciones que te indicamos.

Te recibirá una persona especializada, que atenderá de forma personal a tus preguntas o necesidades de manera presencial y/u on line.



**HUESCA**  
San Jorge, 65  
974 247 320  
iajhuesca@aragon.es

**TERUEL**  
Yagüe de Salas, 16  
978 624 440  
iajteruel@aragon.es

**ZARAGOZA**  
Franco y López, 4  
50005  
976 716 810 y 976713766  
emancipacionempleo.iaj@aragon.es





# CONTENIDO

El contrato laboral	12
Finalización de la relación laboral	37
Cambios en la relación laboral	52
Actuación inspectora	68
Recursos de asesoramiento laboral	72
Algunas prestaciones de seguridad social	76
Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales de la plantilla	84



### HUESCA

✉ San Jorge, 65  
22003  
☎ 974 247 320  
@ iajhuesca@aragon.es

### TERUEL

✉ Yagüe de Salas, 16  
44001  
☎ 978 624 440  
@ iajteruel@aragon.es

### ZARAGOZA

✉ Franco y López, 4  
50005  
☎ 976 716 810  
@ iaj@aragon.es

<http://www.aragon.es/iaj>

IAJaragon

Juventudaragon

Juventudaragon



■ Edita: Instituto Aragonés de la Juventud ■ D.L.: Z-183/93  
ISSN: 1136-887X ■ Textos: Afiris & Fundación Rey Ardid  
Diseño: Selenus ■ Imprime: Sistemas de Impresión, Industrias Gráficas, S.L. ■ N.R.: Autorizada la reproducción total o parcial del contenido de esta publicación citando la fuente ■