

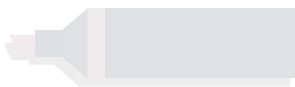
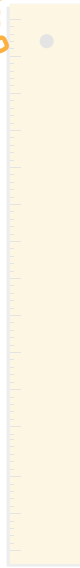
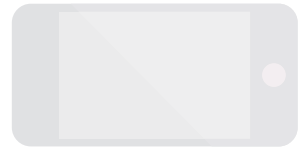
# LA GUÍA

Diario  
de trabajo

Mucha  
suerte!

31

Información básica  
sobre normativa laboral





# ÍNDICE

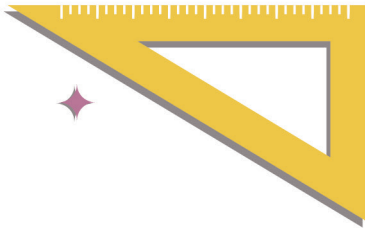
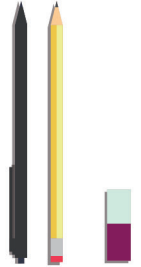
1. GESTIÓN DE CONTRATACIÓN 

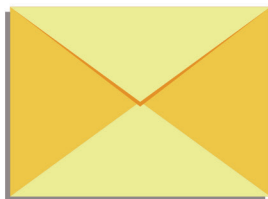
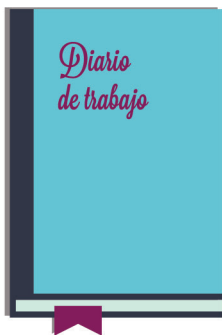
2. GESTIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL 

3. EXTINCIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO 

4. GESTIÓN DEL FIN DE CONTRATO 

# 1. GESTIÓN DE CONTRATACIÓN





# 1. GESTIÓN DE CONTRATOS

Una vez que se ha seleccionado a la persona para el puesto, los siguientes pasos son:

## 1

### **Solicitud de datos personales**

- NIE.
- Número de afiliación a la Seguridad Social.
- Modelo 145.
- Acuerdo de confidencialidad.
- Titulación requerida.

## 2

### **Alta trabajador/a en Seguridad Social**

Ningún trabajador/a podrá incorporarse a la empresa sin el obligatorio trámite de alta en Seguridad Social.

## 3

### **Firma del contrato**

Una vez firmado el contrato se entrega copia al trabajador/a.

## 4

### **Modelo de contrato de duración determinada**

Puedes consultar las características y modelos de los diferentes tipos de contratos en la página del Servicio público de Empleo: [http://www.sepe.es/contenido/empleo\\_formacion/empresas/contratos\\_trabajo/indice\\_contratos.html](http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/contratos_trabajo/indice_contratos.html) y para consultar el convenio del sector en el que vayas a trabajar: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/C\\_Registro/BDEnlacesCCAA.html](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/C_Registro/BDEnlacesCCAA.html)



## Jornada

- La duración máxima de la jornada de trabajo será de **40 horas** semanales.
- Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente pasarán mínimo **12 horas**.
- El número de horas diarias no podrá ser superior a **9**.
- Si la jornada diaria excede de **6 horas** debe haber un descanso de **15 minutos**.
- Se tiene derecho a un descanso semanal, de **día y medio**.
- Las fiestas laborales, no podrán exceder de **14 al año**, de las cuales dos serán locales.



## Duración de los contratos

- **Eventual por circunstancias de la producción:** máximo 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.
- **Obra o Servicio:** máximo 3 años ampliable 12 meses más por convenio colectivo.
- **Sustitución:** el tiempo que dure la causa de la sustitución.



## Periodo de prueba

Generalmente se establece en Convenio Colectivo. Si en el Convenio colectivo no pone nada sobre el periodo de prueba, se aplica lo siguiente:

- No podrá exceder de seis meses para personal técnico titulado.
- Ni de dos meses para el resto de personal.



## 1. GESTIÓN DE CONTRATOS

### Sueldo

El sueldo mensual corresponde a la categoría profesional que aparezca en el contrato y según lo que marque el convenio.

Mensualmente nos entregaran una nómina en la que aparece reflejada la cantidad de dinero que se nos paga al mes y las retenciones y deducciones que se nos tengan que aplicar.

### Vacaciones

En ningún caso la duración será inferior a **30 días naturales**.

Quando las vacaciones coincidan con una incapacidad temporal derivada de embarazo, maternidad y paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, aunque haya terminado el año natural.

Si las vacaciones coinciden con otra incapacidad temporal y no se puedan disfrutar durante el año natural, el/a trabajador/a podrá disfrutarlas una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de **18 meses** a partir del final del año en que se hayan originado.

### Indemnización por finalización de contrato temporal

- Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.
- Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.
- Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.



# ***Los contratos de interinidad no llevan indemnización.***



## 2. GESTIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL





## 2. GESTIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL



### Emisión de partes médicos de Incapacidad Temporal

Las declaraciones médicas de la Incapacidad Temporal se puede producir por enfermedad común, accidente no laboral o accidente laboral. La gestiona el personal médico del servicio público de salud o, en algunos, casos, de una mutua. son:

- Parte médico de baja.
- Parte médico de confirmación.
- Parte médico de alta.
- Parte de Accidente de trabajo.

El Parte de confirmación, se expide al 4º día del inicio de la situación de IT, y sucesivamente cada 7 días, contados desde el primer parte de confirmación. El Parte médico de alta, contiene la causa de alta médica.

El subsidio por maternidad/paternidad se obtiene mediante, el informe de maternidad, se expide con la fecha del parto.:

- Informe de maternidad.
- Libro de Familia.
- Solicitud Maternidad.
- Certificado de Empresa.

### Enfermedad común

“Se resalta la importancia de comunicar la Incapacidad Temporal en los plazos indicados debido a la repercusión que tiene en Seguridad Social y en la nómina del/a trabajador/a”.

### Las actuaciones que dan lugar al despido cuando se está de baja por Incapacidad Temporal, son:

- Aparentar una enfermedad o accidente.
- Realizar trabajos por cuenta ajena o propia durante la situación de incapacidad para trabajar. Por ejemplo que estés de baja por un esguince y te vean corriendo una maratón.
- No presentar los partes de baja o confirmación de esta forma no tenemos justificación de la ausencia al trabajo.
- No incorporarse tras el alta médica.



## Motivo de absentismo (faltar al trabajo):



	Requisitos para acceder a la prestación	Periodo mínimo de cotización	Prestación económica
<b>Enfermedad común</b>	<p>▶ Estar afiliadas y en alta en la Seguridad Social.</p>	<p>▶ 180 días cotizados previos a la baja por enfermedad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 primeros días no se abonan, salvo acuerdo en convenio.</li> <li>• Del 4º al 15º se abonan a cargo del empresario/a.</li> <li>• A partir del 16 se abona el subsidio a cargo del INSS.</li> </ul>
<b>Accidente no laboral</b>	<p>▶ Tiene derecho a la prestación aunque no esté de alta en la SS.</p>	<p>▶ No es necesario tener periodo previo de cotización.</p>	<p>▶ Igual que en el caso de Enfermedad Común.</p>
<b>Maternidad</b>	<p>▶ Estar afiliada y en alta en la Seguridad Social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si es &lt; de 21 años no es necesario haber cotizado.</li> <li>• Si tiene entre 21 y 26 debe tener 90 días cotizados en los 7 años anteriores.</li> <li>• Si es &gt; de 26 años debe tener 180 días cotizados en los 7 años anteriores a la fecha de inicio del descanso.</li> </ul>	<p>▶ La prestación se abona desde el mismo día en que dé comienzo el periodo de maternidad con una duración de 16 semanas ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo/a a partir del segundo/a.</p>
<b>Paternidad</b>	<p>▶ Estar afiliado y en alta en la Seguridad Social.</p>	<p>▶ 180 días cotizados en los 7 años anteriores a la fecha de inicio del descanso.</p>	<p>▶ Igual que la maternidad pero con una duración de 13 días ininterrumpidos ampliables en parto múltiple en 2 días.</p>

# 3. GESTIÓN Y SUSPENSIÓN DE CONTRATO





## 3. EXTINCIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO



### Suspensión

#### Suspensión de empleo y sueldo:

El/a empresario/a nos puede sancionar por incumplimientos laborales del/a trabajador/a.

#### Excedencia por cuidado de familiares:

- Cuidado de hijos/as.
- Su duración es de 3 años, desde el nacimiento del hijo/a.

Los efectos de esta excedencia son:

- El primer año el trabajador/a reserva de su puesto de trabajo.
- Tras el primer año, la reserva es de categoría equivalente.

Durante todo el período en excedencia:

- Se computa a efectos de antigüedad.
- El despido durante esta excedencia o cuando la hayan solicitado es considerado nulo.

### Excedencia voluntaria

#### Requisitos

Tener, al menos, un año de antigüedad en la empresa. La empresa está obligada a conceder la excedencia siempre que el/a trabajador/a reúna los requisitos exigidos para ello. Los/as trabajadores/as con contrato de duración determinada tienen derecho a la excedencia voluntaria.

#### Gestión de la solicitud de excedencia

La solicitud debe hacerse por escrito.

La concesión de la excedencia debe ser expresa y escrita.

#### Solicitud de reingreso

Antes de que termine dicha situación. De no hacerlo así, perdemos el derecho a la reincorporación.



## Duración

La duración no puede ser inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

Efectos de su concesión:

- No se trabaja y no se cobra
- No computa a efectos de antigüedad.
- El/a trabajador/a conserva un derecho preferente al puesto.

## Respuesta empresarial

La empresa puede responder una de estas formas: accediendo a la reincorporación; denegando el reingreso por inexistencia de vacantes, e incorporándolo a una lista de espera de vacantes.

## Extinción, Causa de extinción (Art. 49 E.T.):



	Indemnización legal	Máximo	Desempleo
<b>Consignadas en el contrato</b>	Periodos de prueba.		Si
<b>Obra o Servicio</b>	8 días /año hasta el 31 de Diciembre de 2011. Esta cantidad se incrementará anualmente en un día, hasta el 1 de enero de 2015, en que quedara fijada en doce días.		Si
<b>Dimisión</b>			No
<b>Incapacidad</b>			Si/No
<b>Jubilación</b>			No
<b>Causas Objetivas (Art. 52 E.T.)</b>	20 días/año	12 meses	Si
<b>Despido disciplinario "Improcedente"</b>	33-45 días/año	24-42 meses	Si
<b>Despido disciplinario "Procedente"</b>	0 días/año		Si

### 3. EXTINCIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

#### Causas de extinción de contrato

##### Causas consignadas en el contrato

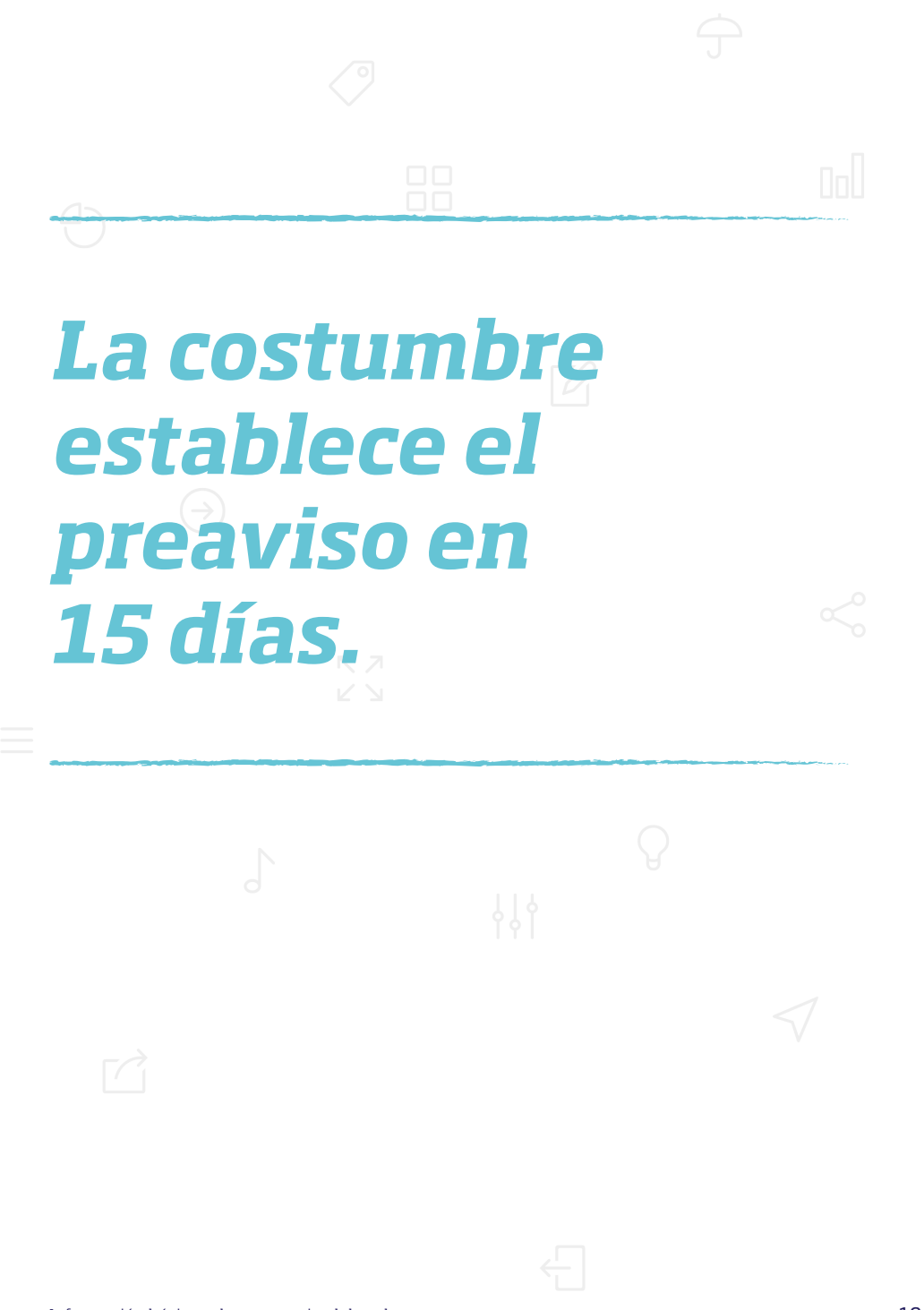
- El contrato de interinidad que finaliza cuando se incorpora el/a trabajador/a.
- Extinción del contrato en caso de no obtención de un título profesional.
- No superar una revisión médica previa al inicio de la actividad.
- Obtener un carné de conducir en un determinado período de tiempo.
- No renovación del permiso de trabajo y residencia.

##### Por voluntad del/a trabajador/a

- La dimisión del/a trabajador/a sólo exige el respeto del preaviso.
- La ausencia de preaviso da lugar a indemnización de daños y perjuicios.
- La costumbre establece el preaviso en 15 días.
- La dimisión del/a trabajador/a -al ser voluntaria- no da lugar a desempleo.
- Abandono del puesto de trabajo.
- Debe deducirse de forma inequívoca de los actos coetáneos y posteriores del trabajador/a.

##### Expiración del tiempo convenido o realización de la obra

Si el contrato de trabajo es superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación de 15 días.



# ***La costumbre establece el preaviso en 15 días.***

## 4. GESTIÓN DEL FIN DE CONTRATO





## 4. GESTIÓN DEL FIN DE CONTRATO

Cuando finaliza la relación laboral el/a empresario/a debe entregar al/a trabajador/a:

- **Carta fin de contrato.**
- **Carta despido.**
- **Carta no superación de periodo de prueba.**

La acreditación de la situación legal de desempleo se acredita a través de cualquiera de los documentos arriba mencionados.

### Certificado de empresa

Las empresas suelen enviarlo directamente al servicio público de empleo a través de Internet, o si no tienen que facilitarlo al empleado/a por escrito. Para hacer esto tienen un plazo de 10 días desde la finalización del contrato.

### Finiquito

- Pagas extraordinarias
- Se tiene derecho mínimo, a dos pagas extraordinarias al año.
- Vacaciones. Como mínimo, se tiene derecho a 30 días naturales al año.

Si ya estuvieran disfrutadas al finalizar el contrato:

- Por tiempo superior al correspondiente: El/a trabajador/a debe los días disfrutados.
- Sólo el tiempo correspondiente: no ocurre nada.

No se han disfrutado:

La empresa liquida los días que le faltaran por disfrutar, se los paga. Se puede descontar del finiquito las faltas injustificadas; o la falta de preaviso en caso de baja voluntaria.

Cantidades adeudadas:

Si después de firmar el finiquito por incremento del IPC. En este caso se tiene a reclamar los atrasos.



## Desempleo

El/a trabajador/a que finalice su relación laboral, se encuentra en situación legal de desempleo.

Si el/a trabajador/a tuviese **vacaciones pendientes** de disfrutar, la situación legal de desempleo y el derecho a prestación del paro se produce una vez transcurrido dicho periodo.

Se puede solicitar el cobro del paro si la finalización del contrato ha sido involuntaria, si hemos dejado el trabajo perderemos ese derecho.

El plazo para solicitar el paro es de 15 días **hábiles** (no computan domingos y festivos) desde que finalice el contrato.

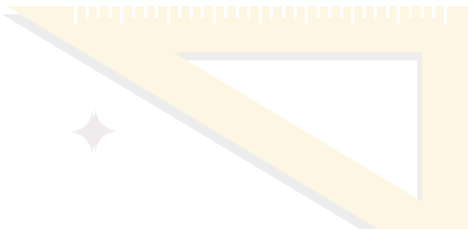
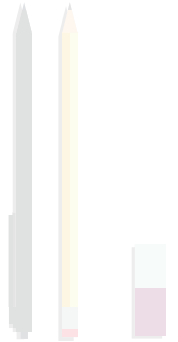
**La fecha de presentación de la solicitud es el día en que nosotros/as hemos pedido cita a través de Internet o por teléfono.** Eso sí, el día de la cita tendremos que presentarnos en la oficina.

### Un ejemplo

*A un/a trabajador/a el plazo se le termina el 20 de julio y pide cita un día antes, el día 19 de julio por Internet o teléfono. Si en ese momento se le conceden para el 27 de julio, estaría dentro del plazo, pues la fecha que cuenta como momento de presentación de la solicitud es el 19 de julio y no el día 27, que es cuando deberá ir a la oficina.*

**AMO Ciudad Real:**  
Calle Montesa, 5 - 1ºC.  
13001 Ciudad Real.  
T/F: 926 27 00 87  
amoclm@amo.org.es

**AMO Madrid:**  
Plza. de Cantoría, 2 - Bajo.  
28019 Madrid.  
T. 91 472 95 40/91 472 83 78.  
F. 91 428 05 29  
amo@amo.org.es



Subvencionado  
por:



SECRETARÍA GENERAL  
DE INMIGRACIÓN  
Y EMIGRACIÓN  
DIRECCIÓN GENERAL  
DE MIGRACIONES

Cofinanciado  
por:



UNIÓN EUROPEA  
FONDO EUROPEO  
PARA LA  
INTEGRACIÓN  
Por una Europa plural

Realizado  
por:

