

GUÍA DE INICIACIÓN AL EMPLEO

ELABORADO POR:

ANA LÓPEZ

MAR RODRÍGUEZ

CANDELA LÓPEZ

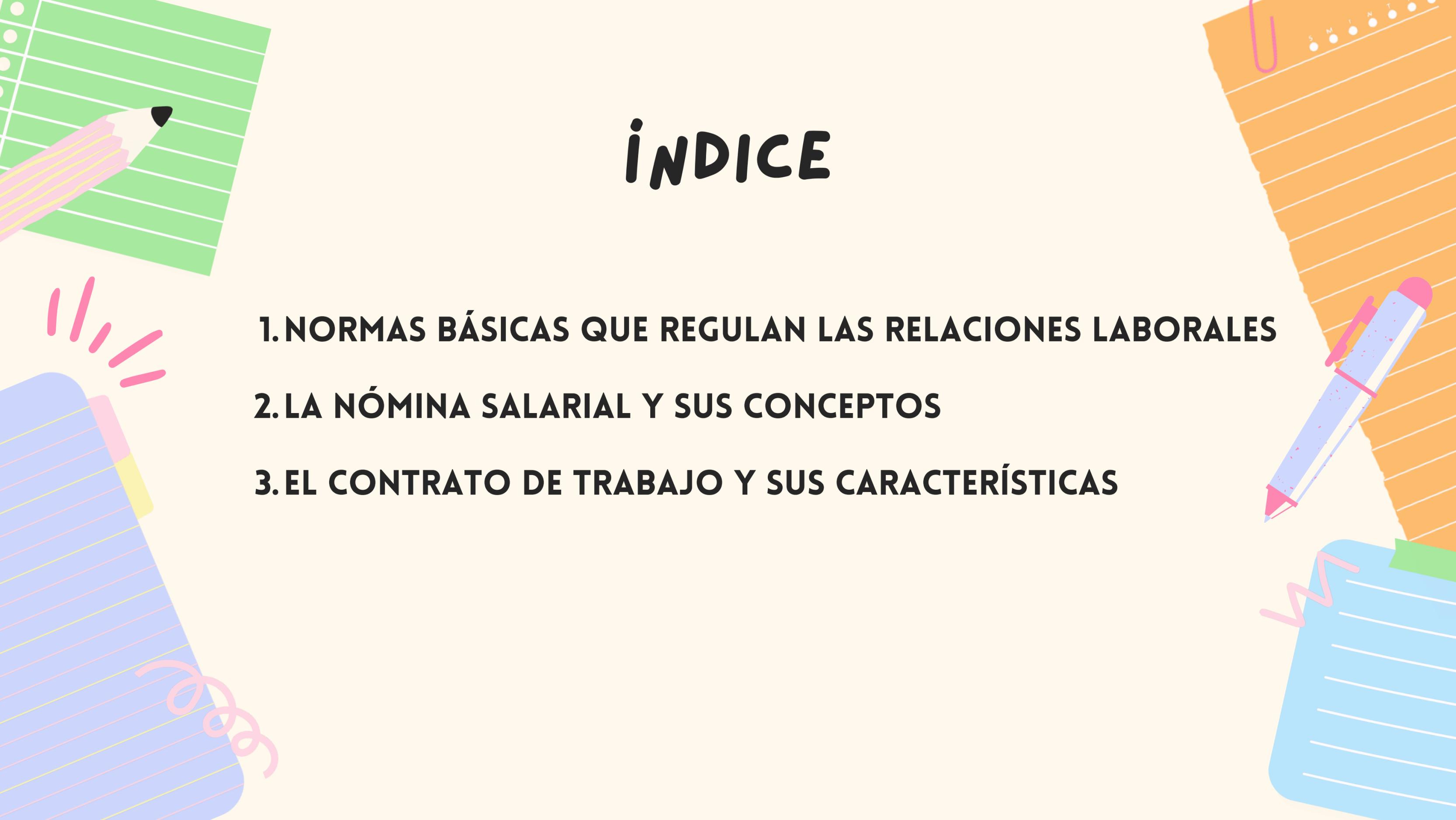
LUCÍA RODRÍGUEZ

GRISelda HERRERA

SOFÍA MÍNGUEZ



CLÍNICA JURÍDICA
UC3M



ÍNDICE

- 1. NORMAS BÁSICAS QUE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES**
- 2. LA NÓMINA SALARIAL Y SUS CONCEPTOS**
- 3. EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS CARACTERÍSTICAS**

1: FUENTES NORMATIVAS

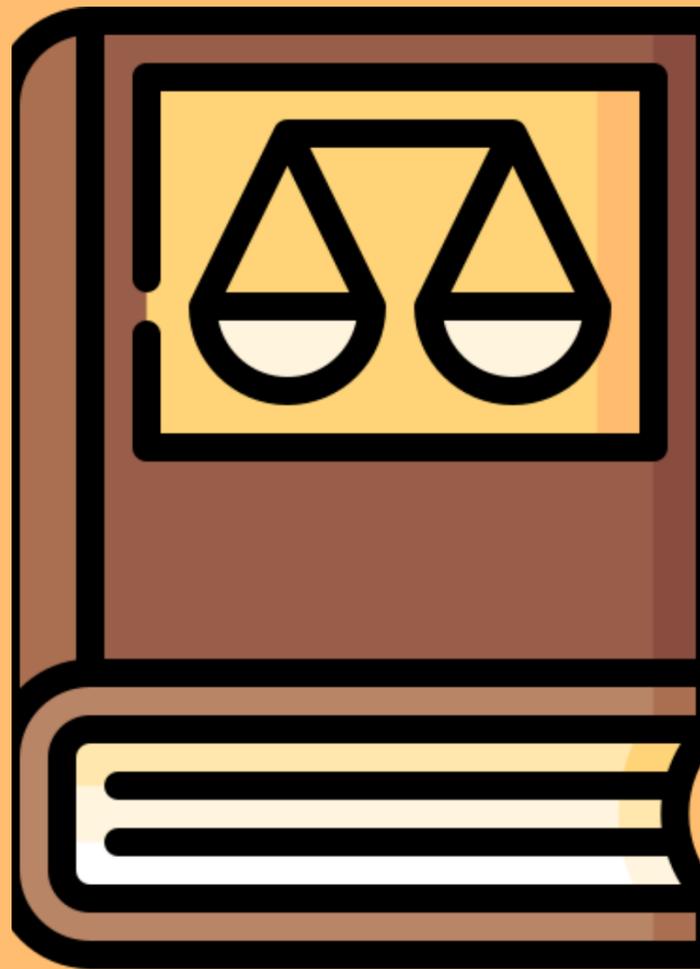
Cuando tenemos algún **problema o duda** respecto a las condiciones que se nos aplican como trabajadores, **¿a dónde debemos acudir?** Principalmente, a las 3 siguientes fuentes:

1. **El Estatuto de los Trabajadores:** en él se encuentran las **bases legales que regulan las relaciones entre trabajadores y empresarios** y, por lo tanto, la regulación de cualquier contrato de trabajo.
2. **El Convenio Colectivo:** se trata de un **acuerdo entre representantes de las empresas y los representantes de los trabajadores con el fin de fomentar un mejor ambiente laboral, más justo para todas las partes involucradas, siempre velando por el respeto de todos los derechos.**

El contenido del convenio colectivo variará en función del sector o empresa en el que trabajemos. **¿Cómo podemos conocer cuál es el convenio que se nos aplica?** A través del contrato laboral o mediante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC).

3. **El contrato de trabajo:** se trata del acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución. En él se contendrán las cláusulas específicas que se nos aplicarán.

En cuanto a la relación existente entre estas tres fuentes se debe indicar que **el Estatuto prevalece sobre el convenio, y el convenio sobre el contrato de trabajo.** El Convenio puede por ejemplo, mejorar las condiciones del ET o integrar lagunas pero nunca empeorar las condiciones del ET o del contrato. Por su parte, **el contrato laboral, en ningún caso, puede contener cláusulas que contradigan lo dispuesto en el Convenio Colectivo que nos es de aplicación o en el Estatuto de los Trabajadores.**



2: LA NÓMINA SALARIAL

La nómina es un **recibo** en el que la empresa acredita el pago de las diferentes cantidades de dinero que conforman el sueldo de un trabajador.

Según la ley, **toda nómina debe contener una serie de elementos** en una estructura bien definida. Por norma general, las nóminas se encuentran estructuradas de la siguiente manera:

- **Encabezado:** donde aparecerán los datos del empleado y de la empresa.
- **Devengos (ingresos):** reflejan el salario base, los complementos salariales y las percepciones no salariales.
- **Deducciones (gastos):** reflejan las retenciones que se hacen a los trabajadores en concepto de seguridad social o IRPF.

EMPRESA		TRABAJADOR/A		
Nombre:		Nombre:		
Domicilio:		DNI:		
CIF:		Número afiliación a la S.S:		
Código Cuenta cotización S.S.:		Categoría o grupo profesional:		
		Grupo de cotización:		
		Fecha de antigüedad:		
Periodo de liquidación:	Fecha inicial	Fecha final	Total días:	30
DEVENGOS		CANTIDAD	PRECIO	TOTALES
Percepciones salariales:				
Salario base		30	56,00 €	1.680,00 €
Complementos salariales				
Complemento de ajuste				
Horas extraordinarias				
Incentivos				240
Pagas extraordinarias		2		280
Percepciones no salariales:				
Dietas				
Plus de transporte				
Pagos por incapacidad temporal				
Complementos por incapacidad temporal a cargo de la empresa				
TOTAL DEVENGADO				2.200,00 €
DEDUCCIONES			TOTALES	
Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social:				
Contingencias comunes			4,7%	103,40 €
Desempleo			1,55%	34,10 €
Formación Profesional			0,1%	2,20 €
Retenciones a cuenta de IRPF			14,9%	327,14 €
Otras deducciones				50,00 €
TOTAL A DEDUCIR				377,14 €
LIQUIDO A PERCIBIR				1.822,86 €
Fecha de ingreso de la nómina:				
Entidad financiera (banco):			Firma del trabajador	
Número de cuenta:				
DETERMINACIÓN BASES COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL				
TOTAL BASE S.S.				
Base de cotización de contingencias profesionales				2.200,00 €
Base de horas extras				
Base sujeta a retención del IRPF				2.200,00 €

DEVENGOS

DEVENGOS	CANTIDAD	PRECIO	TOTALES
Percepciones salariales:			
Salario base	30	56,00 €	1.680,00 €
Complementos salariales			
Complemento de ajuste			
Horas extraordinarias			
Incentivos			240
Pagas extraordinarias	2		280
Percepciones no salariales:			
Dietas			
Plus de transporte			
Pagos por incapacidad temporal			
Complementos por incapacidad temporal a cargo de la empresa			
TOTAL DEVENGADO			2.200,00 €
DEDUCCIONES			TOTALES
Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social:			
Contingencias comunes		4,7%	103,40 €
Desempleo		1,55%	34,10 €
Formación Profesional		0,1%	2,20 €
Retenciones a cuenta de IRPF		14,9%	327,14 €
Otras deducciones			50,00 €
TOTAL A DEDUCIR			377,14 €

De los devengos (ingresos) debemos destacar tres conceptos:

- **Salario base:** es la **cantidad mínima de salario que vamos a percibir.**
- **Complementos salariales:** tales como complementos **por posesión de un título académico o de conocimientos especiales**, por la cantidad o calidad del trabajo, o **por nocturnidad.**

Estos **varían en función del sector empresarial en el que trabajemos.** Lo normal es que se hayan fijado mediante el convenio colectivo. Por ello, es muy importante acudir al convenio colectivo que nos es de aplicación para saber cuáles son nuestros complementos salariales. No obstante, **en su defecto, dichos complementos también pueden concretarse en el contrato individual de trabajo.**

Además, debemos mencionar que **los complementos salariales no solo se pagan con dinero, sino que también en especie:** un vehículo, en determinado servicio, etc.

- **Complemento por antigüedad:** es una cantidad que **se recibe en el salario por llevar cierto tiempo en la empresa.** Tiene que venir reconocido en el Convenio Colectivo, lo cual no ocurre siempre.

En primer lugar, **la suma de todos los conceptos que componen el devengo constituyen el salario bruto.** El salario bruto no es el dinero total que vamos a percibir cada mes, pues hay una serie de gastos que hay que deducir de ese importe, como veremos a continuación.

Por otro lado, es muy común que en nuestro contrato de trabajo, en vez de que se nos indique una retribución específica, se establezca que la percepción económica será la que indique el convenio en función de nuestra categoría. Por lo tanto, para comprobar que el importe que aparece bajo el concepto de salario base en nuestra nómina es correcto, **deberemos acudir al convenio colectivo.**

DEDUCCIONES

Como ya se ha anticipado, de otro lado estarán las deducciones (gastos), en la parte inferior, que se componen de:

- **Retención por Seguridad Social:** sirve **para costear los sistemas de Seguridad Social**, entre los que se incluye la cotización por desempleo, formación profesional y las cotizaciones por enfermedades o accidentes laborales.

Este gasto de la Seguridad Social **lo paga principalmente la empresa**. No obstante, el trabajador tiene que aportar también una pequeña cantidad. Su importancia radica en que cuánto más y durante más tiempo coticemos, mayor serán las prestaciones en caso de desempleo o accidentes laborales.

- **Deducción de FOGASA (Fondo de Garantía Salarial):** es una **pequeña deducción que se hace mensualmente** para que, **en caso de que la compañía para la que trabajemos quiebre, se pague la nómina salarial con el dinero de ese fondo.**
- **Retención por IRPF (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas):** el IRPF es un impuesto que **grava la renta mundial de las personas físicas con residencia habitual en España.**

DEDUCCIONES		TOTALES
Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social:		
Contingencias comunes	4,7%	103,40 €
Desempleo	1,55%	34,10 €
Formación Profesional	0,1%	2,20 €
Retenciones a cuenta de IRPF	14,9%	327,14 €
Otras deducciones		50,00 €
TOTAL A DEDUCIR		377,14 €



RETENCIONES POR IRPF



EL IMPUESTO SE CALCULA
APLICANDO UN
PORCENTAJE AL SALARIO
ANUAL, QUE DEPENDE DEL
NIVEL DE INGRESOS Y LA
SITUACIÓN FAMILIAR

HASTA CIERTO NIVEL DE
INGRESOS, NO SE RETIENE
NADA O SOLO EL 2%

A MEDIDA QUE SE GANA
MÁS DINERO, SE RETIENE UN
MAYOR PORCENTAJE

EL IMPUESTO SE LIQUIDA
ANUALMENTE ENTRE ABRIL Y
JUNIO MEDIANTE LA
DECLARACIÓN DE LA RENTA

LA EMPRESA HACE UNA
RETENCIÓN MENSUAL EN LA
NÓMINA APROXIMADA QUE
INGRESA EN HACIENDA, EN
PREVISIÓN DE LO QUE SE
TENDRÁ QUE PAGAR A FINAL
DE AÑO

ESTE IMPUESTO ES EL MÁS
IMPORTANTE PARA LAS
ARCAS PÚBLICAS Y SE
UTILIZA PARA PAGAR LAS
PENSIONES, EDUCACIÓN Y
SANIDAD, ENTRE OTROS

3: EL CONTRATO DE TRABAJO

¿Qué es un contrato de trabajo?

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

Cuando firmamos un contrato de trabajo, es importante conocer **nuestros derechos y deberes laborales**, los cuales **se recogen en el Estatuto de los Trabajadores**.



DEBERES LABORALES

1

DERECHO AL TRABAJO Y A PODER ELEGIR LIBREMENTE LA PROFESIÓN U OFICIO

2

LIBRE SINDICACIÓN, ES DECIR, TENEMOS DERECHO A PODER CREAR Y AFILIARSE A SINDICATOS

3

NEGOCIACIÓN COLECTIVA, ESTO ES, LA POSIBILIDAD DE NEGOCIAR ENTRE EMPLEADORES Y SINDICATOS LAS CONDICIONES DE EMPLEO

4

DERECHO DE REUNIÓN, POR EJEMPLO, PARA REUNIRTE CON TUS COMPAÑEROS Y DISCUTIR AQUELLOS PROBLEMAS QUE PUEDAN HABER SURGIDO

5

DERECHO DE INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA

6

DERECHO DE HUELGA

7

DERECHO A LA PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO

8

DERECHO A RECIBIR LA REMUNERACIÓN (SALARIO) DE FORMA PUNTUAL O A LA FORMA PACTADA (POR EJEMPLO, NORMALMENTE SE COBRA EL SALARIO A PRINCIPIOS DE CADA MES)

9

DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN, ESPECIALMENTE EN EL CASO DE LAS MUJERES, PERO TAMBIÉN POR RAZONES DE EDAD, RELIGIÓN, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDEOLOGÍA POLÍTICA, ORIGEN RACIAL O ÉTNICO, DISCAPACIDAD, ETC.

10

DERECHO A LA INTEGRIDAD FÍSICA Y A LA INTIMIDAD. EN LOS DISPOSITIVOS QUE DÉ LA EMPRESA AL TRABAJADOR NO PUEDEN ACCEDER A NUESTROS ARCHIVOS PERSONALES, SALVO QUE SE AVISE CON ANTELACIÓN

11

DERECHO A LA DIGNIDAD, EN LA QUE SE INCLUYEN LA PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, RELIGIÓN, ORIGEN RACIAL O ÉTNICO, RELIGIÓN, DISCAPACIDAD, EDAD U ORIENTACIÓN SEXUAL.

12

DERECHO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



DEBERES LABORALES

CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES DEL PUESTO DE TRABAJO (PARA ELLO ACUDIREMOS AL CONVENIO EN CUESTIÓN)

RESPETAR LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE QUE DEBAN SER ADOPTADAS EN EL TRABAJO

CUMPLIR LAS ÓRDENES E INSTRUCCIONES DEL EMPRESARIO, SIEMPRE QUE SEAN DENTRO DEL EJERCICIO Y ÁMBITO LABORAL

CONTRIBUIR A LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD. ESTO SIGNIFICA QUE ES NUESTRO DEBER TRABAJAR CON RESPONSABILIDAD PARA QUE LA EMPRESA FUNCIONE CORRECTAMENTE

CUMPLIR CON LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. SI NO SE CUMPLEN CON DICHAS MEDIDAS, LA EMPRESA PUEDE SER SANCIONADA

NO CONCURRIR CON LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA, ES DECIR, NO PODREMOS DESARROLLAR OTRAS ACTIVIDADES QUE HAGAN COMPETENCIA DIRECTA CON LA EMPRESA EN LA QUE TRABAJAMOS.





¿CUÁL ES LA EDAD PARA PODER TRABAJAR?

Cualquier persona que supere la mayoría de edad, es decir, **que haya cumplido los 18 años de edad, podrá trabajar** en nuestro país. **Sin embargo, los menores de edad se encuentran en una situación con muchas más restricciones** con el fin de proteger a los menores de la explotación laboral.

De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, los menores de 16 años no pueden trabajar en España, por lo que **la edad mínima de trabajo en España se sitúa en los 16 años. No obstante, los menores que cuenten con edades comprendidas entre los 16 y los 18 años deberán cumplir una serie de condiciones.** Son las siguientes:

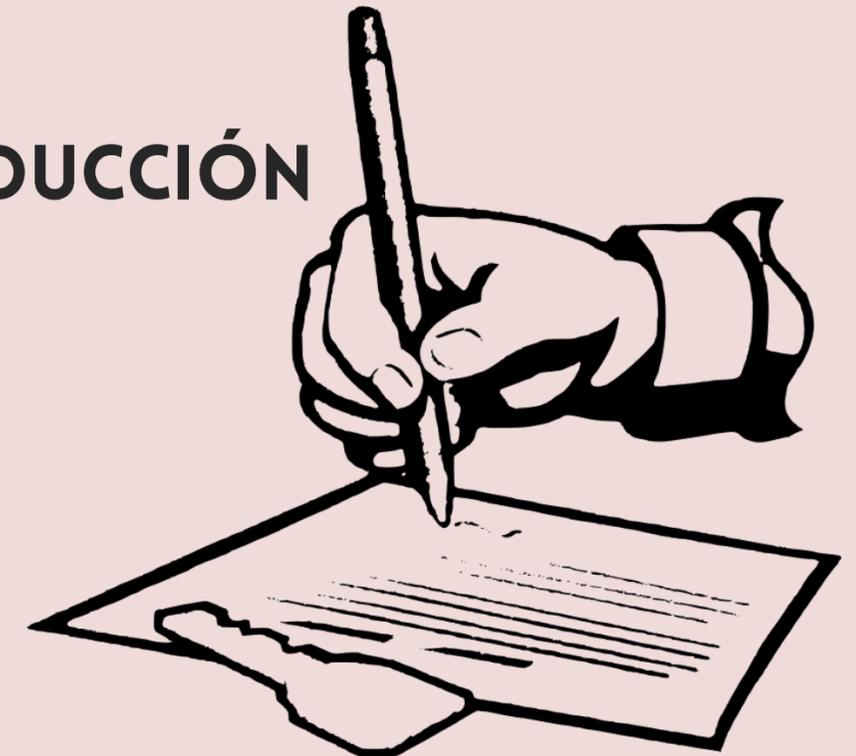
- Deben **ser menores emancipados**, esto es, deben **vivir de forma independiente**, pudiendo trabajar siempre y cuando cuenten con la autorización de sus progenitores, de sus tutores o de un juez.
- Aquellos **menores que no estén emancipados podrán trabajar igualmente, siempre que cuenten con la autorización de sus progenitores, sus tutores o de sus representantes legales.**

Además, se establecen una serie de condiciones que se han de cumplir cuando hay menores de edad trabajando. Estas condiciones son las siguientes:

- Los menores de edad **no podrán realizar trabajo nocturno.**
- **No podrán llevar a cabo horas extraordinarias.**
- **La jornada laboral** de los menores de edad **no podrá exceder de 8 horas efectivas diarias**, independientemente de que presten sus servicios para una empresa o para varias entidades.
- Los menores deberán disfrutar de **descansos de mayor duración.** En concreto, deberán tener descansos de **dos días ininterrumpidos a la semana.**
- Los menores deberán disfrutar de un **descanso de al menos 30 minutos cuando su jornada laboral exceda de las 4 horas y media** de duración.
- **Para que los menores puedan participar de espectáculos públicos será preciso contar con la autorización de la autoridad laboral**, la cual solo se podrá conseguir en casos extraordinarios y excepcionales. En cualquier caso, los menores solo podrán participar en estos espectáculos cuando no supongan un riesgo para su salud, para su formación profesional ni su desarrollo humano.
- De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los menores **no podrán llevar a cabo trabajos o actividades laborales que pongan limitaciones a su contratación.**
- Se deberá contar con un **sistema de protección y prevención de riesgos laborales mucho más garantista** que para los trabajadores mayores de edad.

MODALIDADES DE CONTRATOS

1. CONTRATO INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO
2. CONTRATO FORMATIVO
3. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL
4. CONTRATO DE RELEVO
5. CONTRATO DE SUSTITUCIÓN
6. CONTRATO TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN
7. CONTRATO FIJO DISCONTINUO



1. CONTRATO INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO

Se caracteriza por tener una **duración indefinida y prolongada en el tiempo**, habiéndose establecido como **jornada semanal máxima entre siete u ocho horas de trabajo al día**.

Un contrato indefinido brinda estabilidad al trabajador porque permanece con la seguridad de tener un trabajo fijo. Otro **beneficio** de contar con un contrato indefinido radica en el **derecho a obtener una mayor indemnización en caso de despido**.

Por lo tanto, este tipo de contrato proporciona la seguridad de poder tener un empleo estable.



2.CONTRATO FORMATIVO

Antes este tipo de contrato se conocía como contrato de formación o en prácticas. Son, fundamentalmente, contratos **dirigidos a aquellas personas que terminan los estudios**, por lo que **van a favorecer la formación y el aprendizaje para que los jóvenes accedan a su primer empleo, alternándose la formación con la actividad laboral por la que se obtendrá un salario.**

Es importante señalar que **el salario** de un contrato de formación y aprendizaje **no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional (SMI)**, es decir, **no podrá ser inferior a 1.080 euros.**

La **duración** del contrato **no podrá ser superior a 2 años y, como mínimo, durará 3 meses.**

Para **personas con discapacidad no existe límite de edad**, y para el resto de trabajadores, la **edad comprendida** estará **entre los 16 y 30 años.**

La jornada se dividirá de la siguiente forma:

1. El **primer año**, el **65% del tiempo** se destinará a **trabajar**, y el **35%** restante será para **formarse.**
2. El **segundo año**, el **85% del tiempo** se destinará a **trabajar** y el **15%** restante será para **formación.**



3.CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

El contrato a tiempo parcial significa que el **empresario y el trabajador acordarán que este último trabajará durante un número de horas al día, a la semana, al mes o incluso al año, que estarán por debajo de la jornada completa de 40 horas semanales.**

Así pues, en función de lo que pacten el trabajador y el empresario, se podría trabajar, por ejemplo, en una cafetería los viernes, sábados y domingos durante 8 horas cada día (24 horas semanales) o trabajar en una tienda de lunes a viernes durante 4 horas al día (20 horas semanales), etc.

Los contratos a tiempo parcial **podrán ser indefinidos o temporales**. Por lo tanto, si es indefinido no se establecerá fecha concreta para finalizar: como ejemplo, un gimnasio contrata a una persona como recepcionista para trabajar por las mañanas de 10.00 h a 14.00h, y si es temporal, se establecerá una fecha en la que finalizarán: retomando el ejemplo anterior, el gimnasio podrá contratar a una persona que trabaje como recepcionista para cubrir el período de vacaciones del otro trabajador durante el mes de agosto, siendo un contrato temporal que comenzará el 1 de agosto y finalizará el día 31 de dicho mes.



4. CONTRATO DE RELEVO

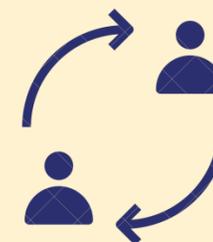
Un contrato de relevo es aquel que **se suscribe en una empresa para sustituir a un trabajador que ha solicitado la jubilación parcial.**

¿Qué es, en concreto, un trabajador relevista? Se trata del **trabajador que entra a sustituir al empleado que se jubila (parcialmente).**

El **fin último** del contrato de relevo es que el relevista acabe ocupando, de manera indefinida, el puesto de trabajo del jubilado parcial cuando se jubile totalmente.



5. CONTRATO DE SUSTITUCIÓN



Un contrato de sustitución es un **tipo de contrato temporal cuyo objetivo es cubrir un puesto de trabajo de un empleado** que no ha terminado su relación laboral con la empresa, sino **que tiene lo que se conoce como “reserva de puesto de trabajo”**.

El contrato de sustitución puede venir motivado por tres causas:

- Para hacer una **sustitución temporal a otro trabajador**, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal caso, la persona que vaya a ser contratada puede iniciar su trabajo hasta 15 días antes de que se produzca la ausencia de la persona que va a ser sustituida con el fin de garantizar el desempeño adecuado del puesto.
- Para **completar la jornada reducida de otro trabajador**. Igualmente, debe especificarse en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
- Para **cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo**. La duración de este contrato de sustitución no puede superar los tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo.

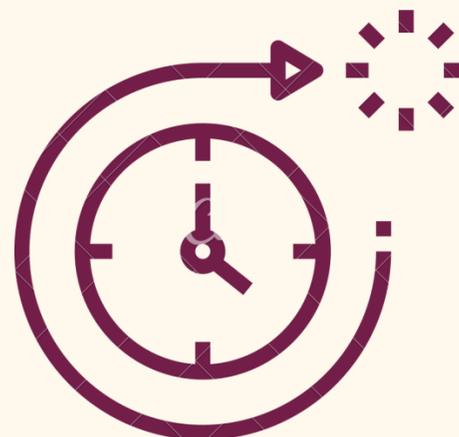
El contrato **durará el tiempo que dure la ausencia del puesto de trabajo del trabajador sustituido o el tiempo que dure el proceso de selección, sin que pueda superar los 3 meses**.

6. CONTRATO TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

El contrato temporal por circunstancias de la producción es un **tipo de contrato temporal que permite a las empresas contratar empleados durante un periodo de tiempo determinado para cubrir un aumento imprevisto de la actividad empresarial.**

Este tipo de contrato es válido sólo para **circunstancias excepcionales y puntuales**. Por lo tanto, este tipo de contratos se utilizan, por ejemplo, en las temporadas altas muy marcadas como el período navideño, en las que hay que producir grandes cantidades de dulces debido al aumento en la demanda de estos productos.

La **duración máxima** de este tipo de contratos es de **6 meses**. Por **convenio colectivo**, este máximo puede ampliarse hasta un año.



7. CONTRATO FIJO DISCONTINUO

El contrato de trabajo fijo discontinuo contempla los casos en los que **el trabajador trabaja de forma estacional y estable**. Esto significa que el trabajador **tiene asegurado su derecho a prestar servicio a la empresa de forma regular cuando la empresa así lo requiera**.

Lo que hace que se utilice este contrato son las **especificaciones del trabajo prestado**: trabajos de naturaleza estacional, vinculados a actividades de temporadas y de prestación intermitente. Como ejemplo, podemos citar los servicios relacionados con la temporada escolar y los empleos de verano en los sectores de turismo y hostelería.



¡CONÓCEMOS!

CLINICA JURIDICA DE EMPRENDIMIENTO

¿TIENES ALGUNA CONSULTA? ¡CONTACTA CON NOSOTROS!

clinica.juridica.emprendimiento@uc3m.es

uc3m | Universidad **Carlos III** de Madrid