

## **CONDICIONES DE TRABAJO**

- 1. *Jornada Laboral***
- 2. *Vacaciones***
- 3. *Salario***
- 4. *Movilidad geográfica***
- 5. *Permisos de trabajo***
- 6. *Conciliación de la vida familiar y laboral***

## **Jornada Laboral**

### **Regulación**

Art. 42 Constitución Española (CE) y el Art. 34 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Siempre debemos tener en cuenta los convenios colectivos y el tipo de contrato de trabajo.

### **¿A que nos referimos cuando hablamos de jornada?**

La jornada es el tiempo que dedica el trabajador a trabajar. Por regla general la jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio de cómputo anual.

### **¿Qué es tiempo de trabajo efectivo?**

- Comprende desde la llegada hasta el abandono del puesto de trabajo. Pero no es tiempo efectivo el tiempo de cambiarse de ropa, el tiempo en una Asamblea, la pausa del bocadillo, a no ser que se pacte en el convenio o en el contrato de trabajo.
- Trabajador menor de 18 años y mayor de 16 años: cuando su jornada exceda de cuatro horas y media el tiempo de pausa de bocadillo será como mínimo de 30 minutos.
- Entre jornadas debe mediar como mínimo 12 horas de descanso.
- El número de horas diarias de jornada: no podrá exceder de 9 horas a no ser que se pacte otra cosa, los menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo en su caso el tiempo dedicado a la formación, y si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada una de ellos.
- Si la jornada excede de 6 horas deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma no inferior a 15 min. Será tiempo de trabajo efectivo siempre que se pacte por convenio colectivo o en contrato de trabajo.
- Reducción de jornada. Debemos distinguir dos tipos: a) Por razón de la situación personal del trabajador (Art.37 ET. b) Por razón de las peculiaridades del sector o trabajo (Art.23, 24, 25, 29, 30,31 ET).

## **Jornada nocturna**

Será la realizada entre las 22:00 h y las 6:00 horas. No podrás exceder de las 8 horas diarias en un periodo de referencia de 15 días.

Sólo podrás hacer horas extraordinarias en los siguientes casos:

- La jornada nocturna tiene un complemento específico determinado en el convenio.
- Para los sectores de actividad que tienen aprobada la ampliación de jornada.
- Para prevenir y reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.
- En el trabajo a turnos, en caso de irregularidades en el relevo a turnos por causas no imputables a la empresa.
- Las horas realizadas en período nocturno salvo que lo sea por su propia naturaleza y el salario se haya establecido en función de ello, tendrán una retribución específica de incremento, de acuerdo con lo que se establezca en la negociación colectiva.
- Si eres trabajador nocturno deberás gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de tu trabajo.

## **Distribución de la jornada**

Se puede distribuir de manera distinta entre los días de la semana o entre las semanas del año, siempre que el total no supere el total de horas marcadas por la ley o el convenio. Hay 2 limitaciones:

- No se pueden realizar más de 9 horas/día de trabajo salvo que el convenio o el acuerdo de empresa establezca otra distribución.
- Entre el final de una jornada y el inicio de otra debe haber un descanso mínimo de 12 horas.

## **Descanso semanal**

El mínimo semanal, acumulable por periodos de 14 días, será de día y medio ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Para los menores de 18 años será como mínimo de dos días seguidos.

## **Jornadas de trabajo especiales**

### Se amplia en:

- Transporte por carretera.
- Portereros, guardas y vigilantes.
- Personal de vuelo y tierra de líneas aéreas.
- Transporte ferroviario.
- Trabajo en el campo.
- Comercio y hostelería.
- Transportes y trabajo en el mar.
- Trabajos en determinadas condiciones específicas:
- Trabajo a turnos.
- Trabajos cuya acción pone en marcha y/o cierra el trabajo de los demás.
- Trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía.
- Trabajos en actividades con jornadas fraccionadas.

### Se reduce:

- Trabajo agrícola con gran esfuerzo.
- Trabajo en interior de minas.
- Trabajo en cámaras frigoríficas, etc.
- Trabajos expuestos a riesgos ambientales.
- Trabajo de construcción y obras públicas.
- Trabajo en cajones de aire comprimido.
- Trabajo en cámaras frigoríficas de congelación.

## **Horas extras**

Es cada hora de trabajo que supere cuando finalice la duración máxima de la jornada normal. En la nómina ha de aparecer la cantidad pagada por hacerlas.

### Tope máximo

No pueden exceder las 80 horas extras anuales. No se computarán para este tope anual las horas extras compensadas con descanso en los 4 meses siguientes a su realización. Otra excepción son las horas extras hechas para prevenir siniestros o accidentes que no se tendrán en cuenta para el cálculo anual.

### Carácter voluntario

No te pueden obligar a hacer horas extras, excepto que en el convenio o en el contrato individual se pueda pactar la realización de las mismas. Estarán siempre prohibidas si eres menor de 18 años.

### Cómo se pagan

Según el convenio o el contrato individual se pagarán en tiempo de descanso o en dinero, en ningún caso la cuantía será inferior al valor de la hora ordinaria. Si no hay acuerdo explícito en el convenio o en el contrato las horas extras se compensarán con descanso en los 4 meses siguientes a su realización.

### Justificante de las horas extras

La empresa debe registrar diaria y semanalmente las horas extras realizadas. Te tendrán que entregar copia del resumen semanal, a ti y a tus representantes en la empresa.

### Prohibición de horas extras

No se pueden realizar entre las 22:00-6:00 horas excepto:

- Los sectores citados en las jornadas de trabajo especiales.
- Para prevenir o reparar accidentes u otros daños.
- Cuando existan irregularidades en los cambios de turno y la empresa no haya sido responsable.

### Horas extraordinarias por fuerza mayor

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

No se aplica el límite de 80 horas extraordinarias anuales a las que se realicen para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes, aunque tendrán que abonarse como horas extraordinarias, siendo obligatoria su realización para el trabajador.

## **Algunas respuestas a tus dudas**

¿Es tiempo de trabajo efectivo el empleado por el trabajador en el desplazamiento de su casa al trabajo o del trabajo a su casa?

Con carácter general no, cabra no obstante que, por convenio colectivo o por contrato individual, se acuerde su consideración como tiempo de trabajo efectivo.

¿Se considera tiempo de trabajo efectivo el llamado “descanso del bocadillo”?

No debe considerarse, en principio, tiempo de trabajo efectivo y ello aunque pueda ser o no retribuido, salvo que por pacto colectivo o individual se le hubiera dado el carácter de tiempo de trabajo (STC de 21 de Octubre de 1994, Ar/102).

¿Es tiempo de trabajo efectivo el dedicado al cambio de ropa antes o después del trabajo o el aseo posterior al trabajo?

Con carácter general no, dado el tenor literal del Art. 34 del ET. Sin embargo, hay actividades en las que, como consecuencia del manejo de sustancias irritantes, tóxicas o infecciosas, el RDb 664/1997, de 12 de mayo establece que los trabajadores dispondrá, dentro de la jornada laboral, de 10 minutos antes de las comidas y 10 minutos antes de abandonar el puesto para su limpieza personal.

¿Qué otros periodos tienen consideración de tiempo de trabajo efectivo?

Tienen la consideración de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica en el contrato de formación, a funciones representativas de los representantes de personal, a registros a iniciativa del empresario o a los reconocimientos médicos.

¿Cabe efectuar mediante pacto individual una distribución irregular de la jornada?

Solamente puede establecerse una distribución irregular de la jornada por convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (Art.34.2 del ET).

¿Cabría elevar la jornada ordinaria de trabajo efectivo por encima de las 9 horas diarias por pacto individual?

Por pacto individual no es posible proceder a aumentar la jornada ordinaria de trabajo (STSJ 19 de Junio 1995, Ar/2668).

¿Podría establecerse mediante pacto individual o convenio colectivo que en determinados momentos del año no se respetase el periodo mínimo de descanso entre jornada y jornada?

No. En principio, el descanso entre jornada constituye un mínimo de derecho necesario a respetar por la negociación colectiva y la autonomía individual. Únicamente en los supuestos previstos por el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, cabe que la negociación colectiva pueda establecer un descanso entre jornadas inferior, acumulado el resto a las vacaciones.

¿Podrá ejercitar el derecho a reducción de la jornada laboral por razones de guarda legal cualquiera de los cónyuges?

La ley configura ese derecho como individual de cada trabajador. Por tanto, si ambos cónyuges trabajan lo podrán disfrutar los dos o cualquiera de ellos. La única excepción

consiste en que si ambos trabajan para la misma empresa, ésta podría limitar su ejercicio simultáneo si existieran justificadas razones derivadas del funcionamiento de la empresa.

¿Cuál será la duración de la reducción de jornada de guarda legal?

Si se trata de menores de 6 años, hasta que cumplan los 6 años y, de tratarse de un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, hasta la recuperación de éste, al igual que sí se trata de un familiar que no puede valerse por sí mismo.

¿A quién corresponde elegir el horario de reducción de la jornada?

La ley establece claramente que, dentro de su jornada ordinaria, la elección y concreción de la jornada o del permiso corresponde al trabajador.

¿En qué casos se tiene derecho a la reducción de la jornada por cuidado directo de un familiar?

Cuando se trate de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo por razones de edad, accidente o enfermedad y que no desempeñe actividad retribuida.

## **Vacaciones**

### **Regulación**

El Art., 40 CE y en el Art.38 y 58.3 ET.

### **Mínimo legal**

Todo trabajador tiene derecho a un mínimo de 30 días naturales al año, ampliable por convenio colectivo o por contrato individual.

### **Aplicación**

A todos los trabajadores por cuenta ajena.

### **Derechos y obligaciones de las partes**

En esta materia son nulos los pactos, sean individuales o colectivos, y toda decisión unilateral que suponga la sustitución de las vacaciones por una cantidad de dinero.

- Para los trabajadores, el derecho a las vacaciones es irrenunciable e indisponible y no es sustituible por compensación económica.
- Para el empresario está obligado a conceder vacaciones, dentro del año. Se prohíbe el descuento de los permisos concedidos durante el año.

### **Contratación temporal**

El derecho a vacaciones se genera cualquiera que sea la duración del contrato. En cuanto a su duración, salvo que el convenio colectivo de aplicación se establezca otra cosa, debe aplicarse estrictamente el criterio de la proporcionalidad según el tiempo trabajado.

### **Calendario de vacaciones**

Se fijará en cada empresa. Debe ser publicado para el conocimiento del personal, al menos dos meses antes del conocimiento de las mismas. Sin embargo, se ha admitido una reducción de dicho plazo a 15 días en el caso de trabajadores fijos-discontinuos dentro de una actividad concreta. Por ejemplo: Extinción de incendios. Este plazo coincide con el previsto para interponer demanda en caso de disconformidad ante la jurisdicción social.

## Devengo del derecho

El derecho a vacaciones se genera por cada jornada trabajada. Por tanto, puede disfrutarse proporcionalmente al tiempo, sin esperar el transcurso del año. Sin embargo, no se tiene derecho al tiempo completo de las vacaciones (mínimo de 30 días naturales) mientras no se completen doce meses de servicios efectivos.

## Algunas respuestas a tus dudas

¿Quedan incluidos dentro de los treinta días de vacaciones anuales los días de descanso semanal y los días festivos?

La ley habla de treinta días “naturales”, por lo que incluye los días festivos y los de descanso semanal.

¿Qué derecho a vacaciones tendrá el trabajador que aún no hubiera cumplido un año de trabajo efectivo en la empresa en el caso de cierre total del centro de trabajo por la empresa durante treinta días naturales?

La empresa puede emplear a los trabajadores en otras actividades que organizativamente y funcionalmente sean posibles. En caso contrario, dado que el cierre del centro de trabajo es decisión y conveniencia de la empresa, salvo pacto individual o colectivo en contrario, no puede obligarse al trabajador a “recuperar” esos días de vacaciones, que deberán ser abonados por tratarse de una imposibilidad de trabajo imputable al empresario (Art. 30).

¿Qué sucede cuando coinciden las vacaciones y una situación de incapacidad temporal?

Habría que distinguir en función de si la situación de incapacidad temporal fuera anterior al inicio de las vacaciones o se produjera una vez comenzadas estas.

En el primer caso, los tribunales señalan el eventual derecho del trabajador a disfrutar sus vacaciones en otra fecha, “atendiendo a las concretas circunstancias de cada caso” (causa y duración de la baja y posibilidad real de disfrute fuera del periodo colectivo de vacaciones).

En el segundo caso, el trabajador pierde su derecho a las vacaciones, no pudiendo exigir nuevos días de descanso, salvo pacto colectivo o individual en otro sentido, argumentándose que se trataría de un caso fortuito que, según el Art. 1105 del Código Civil, debería sufrir el trabajador y no el empresario.

¿El período anual de vacaciones se entiende de enero a diciembre o desde el último mes en que se disfrutaron?

Salvo convenio o pacto individual al respecto, parece lógico pensar que período anual es el que coincide con el año natural.

¿Qué plazo tiene el trabajador para formular la demanda sobre fijación de fecha de vacaciones?

Hay que distinguir dos situaciones:

- Si la fecha de vacaciones está fijada, el plazo será de veinte días hábiles a contar desde que el trabajador tuvo conocimiento de las citadas fechas.
- Si la fecha no está fijada, la demanda debe ser presentada, al menos dos meses antes de la fecha en la que el trabajador pretenda su disfrute.

¿Puede alterarse unilateralmente el calendario de vacaciones por el empresario?

No podrá alterarse injustificadamente el calendario de vacaciones previsto, debiendo en tal caso indemnizar al trabajador por los perjuicios probados.

Ante la baja voluntaria de un trabajador que ha disfrutado de vacaciones completas ¿podría deducirse de su liquidación final la parte de dichas vacaciones que no ha generado?

Depende del origen del disfrute. Si éste se debe a decisión del empresario o a la fijación global de vacaciones en la empresa no cabría el descuento. Si el disfrute se debe a iniciativa del trabajador sería posible si se demostrase mala fe.

¿Puede un trabajador con contrato temporal disfrutar en un determinado período -por ejemplo, el verano- de unas vacaciones que aún no ha generado?

Sí, no existe inconveniente, siempre y cuando el número de días de vacaciones no exceda de aquellos a los que tiene derecho.

Si el trabajador no se incorpora al trabajo, por fuerza mayor a la finalización de sus vacaciones (huelga de compañía aérea o similar) ¿puede reclamársele la recuperación o abono del período no trabajado?

Se trata de ausencias no justificadas desde la perspectiva contractual, por lo que el tiempo no trabajado deberá ser recuperado o no será retribuido, salvo pacto más favorable. No parece, sin embargo, que tales ausencias puedan ser causa de sanción disciplinaria.

¿Es posible establecer por convenio o pacto individual el fraccionamiento de las vacaciones en periodos mínimos de una semana?

El artículo 38 ET, permite el fraccionamiento de las vacaciones en dos o más períodos. El Convenio 132 OIT permite el fraccionamiento de las vacaciones siempre que al menos un período sea de dos semanas ininterrumpidas.

## **Salario**

### **Regulación**

Art. 26-31 ET

### **Concepto**

Es la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

### **¿Qué debes tener en cuenta?**

El salario en especie no podrá superar, en ningún caso, el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de:

- Indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.
- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario:
- El salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.
- Los complementos salariales , en su caso, fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.
- Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

- Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

## **Salario mínimo interprofesional**

El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

- El índice de precios al consumo (IPC).
- La productividad media nacional alcanzada.
- El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- La coyuntura económica general.

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

La revisión del salario mínimo interprofesional (SMI) no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquél.

El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable.

## **Igualdad de remuneración por razón de sexo**

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

## **Liquidación y pago**

- La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.
- El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado .

- La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.
- La liquidación de los salarios que correspondan a quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el apartado 2 del artículo 49.
- El derecho al salario a comisión nacerá en el momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiera intervenido el trabajador, liquidándose y pagándose, salvo que se hubiese pactado otra cosa, al finalizar el año.
- El trabajador y sus representantes legales pueden pedir en cualquier momento comunicaciones de la parte de los libros referentes a tales devengos.
- El interés por mora en el pago del salario será el 10 por 100 de lo adeudado.
- El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

## **Imposibilidad de la prestación**

Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez estuviera vigente el contrato porque el empresario se retrasase en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

## **Gratificaciones extraordinarias**

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año:

- Con ocasión de las fiestas de Navidad.
- En el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores.

Se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones. No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

## Salarios y nóminas

Para un mejor estudio y análisis del recibo de salario (nómina), la distribuimos en cuatro bloques:

### Cabecera

Recoge los datos de identificación de la empresa y la parte trabajadora.

Empresa: Nombre completo especificándose debidamente la personalidad de la misma, es decir, si es propiedad de una persona o de una sociedad y, en este caso, de qué tipo de sociedad se trata (SA,SL,SAL, etc.).

Domicilio: Dirección completa del domicilio social de la empresa. Cuando no coincida con el Centro de Trabajo, se deben hacer constar ambos.

C.I.F.(Código de Identificación Fiscal): Es el número de inscripción de la empresa en la Agencia Tributaria (Ministerio de Hacienda).

Código de Cuenta de Cotización (Número de Inscripción de la Empresa en la Seguridad Social): Todas las empresas antes de iniciar sus actividades han de solicitar su inscripción en la Seguridad Social. Una vez inscritas, se les asigna un número, que es el que figura en la casilla.

Trabajador o Trabajadora: Nombre y apellidos de la persona trabajadora.

N.I.F. (Número de Identificación Fiscal): Es el número de inscripción del trabajador o trabajadora en la Agencia Tributaria (Ministerio de Hacienda).

Número de Afiliación a la Seguridad Social: Es el número que se le asigna a toda persona cuando se incorpora al Sistema de Seguridad Social. Es de carácter vitalicio y único para todo el sistema. Las empresas están obligadas a solicitar la afiliación a la Seguridad Social de las y los trabajadores a su servicio, a no ser que estuvieran ya afiliados. Cuando estén afiliados con anterioridad, las empresas estarán obligadas a comunicar a la Seguridad Social el alta y baja de las y los trabajadores que ingresen o cesen en sus empresas. Tanto la afiliación como el alta se deben realizar con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios. Cuando la empresa incumpla su obligación las y los trabajadores podrán instar directamente su afiliación o alta a la Tesorería General de la Seguridad Social, la cual también podrá efectuarla de oficio. Es interesante señalar que la afiliación o alta no garantiza que la empresa esté al corriente en las cotizaciones a la Seguridad Social, extremo que se puede averiguar a través de los boletines de Cotización o recabando la información directamente de la Seguridad Social.

Categoría o grupo profesional: El artículo 22 del E.T. en la redacción dada por la Ley 11/1994 contempla que será mediante la negociación colectiva, o en su defecto, acuerdo entre la empresa y la representación de la parte trabajadora, como se establecerá el sistema de clasificación profesional por medio de categorías o grupos profesionales. Así,

se entiende como Grupo Profesional el que agrupe unilateralmente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales. Se puede definir la categoría profesional como la calificación que la empresa reconoce al trabajador o la trabajadora y en virtud de la cual le atribuye el salario. Suele darse una estructura jerárquica para cada uno de los grupos profesionales (Directivos o Directivas, Técnicos o Técnicas, Administrativos o Administrativas, Trabajadores o trabajadoras).

**Grupo de Cotización:** En esta casilla se hará constar el grupo de cotización que le corresponda al trabajador o la trabajadora según su categoría profesional. Existen doce grupos de cotización en los que se engloban todas las categorías profesionales.

**Periodo de liquidación:** Es el periodo al que se refiere el salario que viene especificado en la hoja. El recibo se refería a meses naturales.

Las empresas que habitualmente abonen salarios por períodos inferiores, deberán documentar dichos abonos como anticipos a cuenta de la liquidación definitiva, que se extenderá en el recibo mensual de salarios.

**Total días:** Contabiliza en días naturales el periodo al que se hace referencia en el número anterior.

### Devengos

Se consideran como tales aquellas cantidades que percibe el o la trabajadora por los distintos conceptos. En esta sección es necesario distinguir las percepciones de carácter salarial, que son las sujetas a cotización al régimen general de la Seguridad Social de las percepciones no salariales, que no cotizan al mismo.

El segundo capítulo de la hoja de salario se refiere a la cantidad cobrada por el trabajador o la trabajadora y al detalle de los conceptos por los que cobra.

El devengo se divide en percepciones salariales y no salariales.

- Las primeras están sujetas a cotización a la Seguridad Social.
- Las percepciones no salariales no están sujetas a cotización.
- 

**Importe Total Devengado:** Es la cantidad total percibida en el periodo al que se refiere la hoja, sin descuentos o deducciones.

**Percepciones salariales:** Son las cantidades percibidas por la persona trabajadora y que tanto ésta como la empresa están obligados a cotizar en la Seguridad Social.

**Salario Base:** Es la parte fija del salario, a la que se tiene derecho al estar contratada por una empresa. Viene fijado en su cuantía en los convenios de cada rama o empresa, según unidad de tiempo (diaria o mensual). Varía según la rama e, incluso, en la mayoría de sectores, según categoría profesional.

Si no hay convenio que regule el salario, se considera que el salario base es el salario mínimo interprofesional.

Complementos Salariales: Nos podemos encontrar con tres tipos: de carácter personal, por puesto de trabajo y por calidad o cantidad de trabajo.

a) Complementos salariales de carácter personal

Bajo este epígrafe se incluyen todas aquellas percepciones que, no formando parte del salario base, son percibidas por la o el trabajador a causa de determinadas circunstancias que concurren en su persona. Ejemplos: Antigüedad, Idiomas y títulos, Plus de plena dedicación, etc.

b) Complementos salariales por el puesto de trabajo (salario de calificación)

Bajo esta denominación se incluyen todas aquellas percepciones que, no formando parte del salario base, son percibidas a causa de determinadas circunstancias que concurren en el puesto de trabajo que ocupe. Ejemplos: Toxicidad, Penosidad, Peligrosidad, Nocturnidad, Turnicidad, etc.

c) Complementos salariales por calidad o cantidad de trabajo

En esta calificación se incluyen todas aquellas percepciones que, no formando parte del salario base, son percibidas a causa de efectuar mejor o mayor producción que la determinada como normal. Ejemplos: Incentivos (Primas), Actividad, Asistencia, etc.

Horas Extraordinarias: En este apartado consta el salario que retribuye las horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo.

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará en abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempo equivalente de descanso retribuido.

El número de horas extras que la ley autoriza como máximo son de 80 al año.

Horas Estructurales: Deben diferenciarse de las horas extraordinarias aquellas horas que, excediendo de la jornada continua de trabajo, vienen en calificarse como estructurales (las necesarias por períodos punta de producción, por ausencias imprevistas, por cambios de turno o por mantenimiento) y las motivadas por fuerza mayor. Su regulación es distinta, si bien pueden retribuirse de igual modo.

Gratificaciones Extraordinarias: Con carácter general, para todas las ramas, establece la ley la obligación de las empresas de pagar dos pagas extraordinarias anuales (una en Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo) en la cuantía que establezca el convenio.

En los convenios colectivos puede acordarse de que las pagas extras se prorrateen en los doce meses del año, es decir, se vayan liquidando mensualmente.

Se cobran con relación a la antigüedad en la empresa, devengándose íntegramente cuando se lleva, al menos, un año trabajando en la misma.

Participación en Beneficios: Paga anual que, en un principio, estaba formada por un porcentaje de los beneficios obtenidos por la empresa.

Cuando exista una participación en beneficios, la empresa tiene que pagarla anualmente cuando conozcan la cifra “oficial” de los beneficios que hayan obtenido en el ejercicio anual anterior.

Sin embargo, esta paga anual ha ido reconvirtiéndose en la mayoría de ramas o sectores en una paga establecida por convenio en cuantía única para todas las personas trabajadoras o según categorías profesionales, equivalente a una mensualidad íntegra del mismo salario.

**Salario en Especie:** Los complementos en especie son aquellas remuneraciones percibidas en bienes distintos del dinero: manutención, alojamiento, casa, habitación o cualesquiera otros suministros.

Debe aparecer su valor en dinero y lo percibido en especie no puede ser superior al 30 por 100 del salario total (para empleadas y empleados de hogar puede ascender al 45%).

**Percepciones no salariales:** Son las cantidades percibidas por las que no se cotiza a la Seguridad Social y, por ello, no tienen descuentos.

**Prestaciones e Indemnizaciones de la Seguridad Social:** Estas cantidades son abonadas por la Seguridad Social en prestación de determinadas contingencias y a través de la empresa que actúa como delegada de aquélla. En la actualidad, se cobran directamente de la Seguridad Social.

**Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos:**

**Traslados:** Por razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa puede trasladar al trabajador o trabajadora a otro centro de trabajo.

La persona trabajadora podrá optar por el traslado percibiendo una compensación por gastos o la extinción del contrato con derecho a una indemnización de 20 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

**Suspensión del contrato:** Sólo en algunos casos de suspensión del contrato de trabajo se tiene derecho a compensación económica. Así ocurre, por ejemplo, cuando la empresa está en crisis.

**Despidos:** Se incluyen aquí las indemnizaciones percibidas como consecuencia de la extinción del contrato en su multitud de variantes posible: por despido colectivo aprobado en expediente de regulación de empleo (20 días por año de servicio), por despido disciplinario, declarado improcedente, o por resolución de contrato por parte del trabajador o trabajadora (45 días por año), por extinción del contrato por causas objetivas (20 días por año), etc.

### Deducciones

En este capítulo se reseñan todas las deducciones que se realizan sobre el salario de la persona trabajadora. Estas deducciones se desglosan en cuatro grupos distintos:

- Aportación del trabajador o trabajadora a las cuotas del régimen general, desempleo, formación profesional y adicional horas extras: Se suman las cantidades que en euros hemos obtenido como aportación de la persona trabajadora para las distintas contingencias cotizables. Por tanto, la cantidad que figura aquí es la cuota obrera a la Seguridad Social.

- Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (I.R.P.F): Figura aquí la retención que efectúa la empresa por cuenta de Hacienda y a cuenta del total del impuesto que anualmente liquidará la persona trabajadora ante aquel organismo del Estado. Puede depender del contrato. Se puede subir a petición del trabajador o trabajadora, pero no se puede, en ningún caso, disminuir.
- Anticipos: Cuando la empresa haya anticipado alguna cantidad a cuenta del salario que consta en la hoja salarial, deberá hacer constar en este apartado su importe o la suma de las cantidades de los anticipos, cuando se haya recibido más de uno.
- Valor de los productos recibidos en especie: Son los mismos productos en especie que, lógicamente, han de descontarse del total a cobrar.

Además:

- Total a deducir: Cantidad total de las deducciones por todos los conceptos
- Líquido total a percibir: Es el salario que, efectivamente, se recibe en mano.
- Fecha: Consta aquí la fecha de entrega del recibo del salario. Debe comprobarse que la misma sea siempre la real.
- Firma y sello de la empresa: Es importante que la empresa firme y selle en este apartado la hoja de salario, puesto que su falta puede poner en entredicho la validez del documento.
- Recibí: En este apartado debe estampar la persona trabajadora su firma. Esta firma no implica conformidad con la hoja de salario, sino que simplemente expresa que se han recibido los euros que en la misma figuran. Por tanto, en caso de que se perciba un salario distinto al que se hace constar en el recibo, debe abstenerse de firmarlo.

#### Determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta y de la base sujeta a retención del I.R.P.F

Son las cantidades por las que se calculan las cotizaciones por los diferentes conceptos a la Seguridad Social, y las cantidades por las que se calcula la cuota de retención al I.R.P.F.

Base de cotización por contingencias comunes:

- Remuneración mensual: Se refiere a la cantidad total del salario mensual por la que se cotiza. Es la suma de todas las cantidades percibidas por salario y complementos sujetos a cotización, excepto horas extras.
- Prorrata de las pagas extraordinarias: Es la doceava parte de las pagas que tiene que percibir el trabajador o trabajadora a lo largo del año.
- Total: Se hace constar el importe de la base de cotización. La base de cotización se obtiene directamente de la suma de los dos conceptos anteriores (Remuneración mensual y Prorrata de Pagas Extraordinarias).
- A estos grupos de cotización se les asigna unas bases mínimas y máximas entre las que, forzosamente, deberá estar incluida la base de cotización.

Base de cotización por contingencias profesionales (a.t. y e.p.) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial):

Aquí se hace constar el importe de la base de cotización, producto de la suma del resultado de la base de cotización para contingencias comunes y de las horas extraordinarias realizadas durante ese mes.

De esta base de cotización se extrae el porcentaje que la parte trabajadora y la empresa van a cotizar por Desempleo y Formación Profesional. En cuanto a la cuota de Accidente de trabajo y Enfermedad profesional y la del FOGASA, se extrae también de esta base pero la paga únicamente la empresa.

Base de cotización adicional por horas extraordinarias:

Aquí figura la base de cotización integrada únicamente por las retribuciones obtenidas por horas extraordinarias.

Base sujeta a retención de i.r.p.f.:

Son las cantidades a las que hay que aplicar el porcentaje personal que se retiene para el pago del I.R.P.F.

## **Movilidad geográfica**

### **Regulación**

Art. 40 ET

### **Concepto**

El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

### **Algunas cuestiones a tener en cuenta**

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos. Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.

El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- Diez trabajadores en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en el ET para los traslados.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo.

## **Permisos de trabajo**

Previo aviso y justificación posterior a la empresa podrás ausentarte del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Matrimonio: 15 días.
- Nacimiento de un hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes cercanos, 2 días ampliables a 4 si es necesario un desplazamiento fuera de tu ciudad.
- Traslado de casa: 1 día.
- Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Lo dispuesto en una norma o convenio.
- Funciones sindicales: lo establecido en ley o convenio.
- Baja maternal: 16 semanas ampliables a 18 en parto múltiple. Durante este tiempo la trabajadora se encontrará en incapacidad temporal recibiendo las correspondientes prestaciones, que suelen aumentarse por convenio.
- Lactancia de un hijo menor de 9 meses. Una hora diaria que podrá dividirse en dos partes o sustituirse por una reducción de 1 hora en la jornada normal. Da igual que la lactancia sea natural o artificial, teniendo derecho tanto el padre como la madre. Los permisos deben disfrutarse en la fecha que se produzca el motivo, no pudiendo ser trasladados a otras fechas salvo que se pacte lo contrario. El salario debe incluir la totalidad de la cuantía que vengas recibiendo.

Los convenios suelen mejorar estos permisos.

Permisos para exámenes y estudios. El trabajador tendrá derecho a:

- Permisos para hacer exámenes.
- Preferencia para elegir turno de trabajo cuando se realicen estudios para conseguir un título académico o profesional.

## ***Conciliación de la vida laboral y familiar***

### **Permisos retribuidos**

Previo aviso y justificación posterior a la empresa podrás ausentarte del trabajo, con derecho a remuneración y subsistencia tanto del alta en la Seguridad Social como de la obligación a cotizar, por motivos familiares y por el tiempo siguiente:

- Matrimonio: 15 días naturales
- Nacimiento de hijo: 2 días naturales, ampliable a 4 días cuando el trabajo necesita hacer un desplazamiento.
- Fallecimiento, accidente o enfermedad grave y hospitalización de parientes: 2 días naturales.
- Traslado de domicilio: 1 día por traslado del domicilio habitual.
- Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: Por el tiempo indispensable, siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Neonatos hospitalizados: 1 hora de ausencia diaria del trabajo mientras permanezca hospitalizado. Los beneficiarios pueden ser tanto el padre como la madre.
- Lactancia de un hijo menor de 9 meses: 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad. La madre trabajadora puede transmitir su derecho al padre.

### **Reducciones de jornada**

Tienes derecho a una reducción de jornada, sin pérdida de retribución durante la época de lactancia de los hijos o durante etapas de hospitalización. Si además necesitas de más tiempo del establecido por estos motivos, se puede solicitar una mayor reducción de jornada proporcional de la retribución. Por lo tanto, las circunstancias en las que tienes derecho a reducir tu jornada y los tiempos de disfrute son las siguientes:

- Atención de neonatos hospitalizados: Hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de salario. Los beneficiarios pueden ser tanto el padre como la madre.
- Por lactancia: Reducción en media hora la jornada.
- Por guarda legal de un menor de 6 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida: Al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de la jornada de trabajo.
- Por cuidado de familiares.

## Suspensión del contrato de trabajo

Se refiere a aquellas circunstancias en la que quedas exonerado de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, pero con reserva del puesto de trabajo. Son las siguientes:

- La incapacidad temporal: Aquellos casos en los que el embarazo de la trabajadora puede dificultar o impedir el normal desarrollo de su actividad laboral, siendo necesario que el servicio médico certifique que el embarazo le impide cumplir con sus obligaciones profesionales. Se mantendrá así hasta que pase a la suspensión por maternidad.
- El riesgo durante el embarazo: Aquellos casos en los que la trabajadora podría desempeñar su tarea pero poniendo en riesgo su salud o la del feto y no es posible llevar a cabo un cambio de puesto de trabajo o de función.
- Suspensión por maternidad antes del parto: Aquellos casos en los que el permiso por alumbramiento puede adelantarse en su disfrute respecto a la fecha prevista, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al alumbramiento.
- Suspensión por maternidad: 16 semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida. En casos de parto múltiple, es ampliable dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.
- Suspensión por paternidad: La legislación española no contempla aún un derecho individual para el padre en este supuesto, sino que la titular es la madre, pudiendo solamente acceder el padre, por derivación, es decir, en caso de que la madre que genera el derecho fallece o porque decide transferirle una parte del descanso, el cual podrá disfrutar de forma simultánea o posterior a la madre, sin perjuicio de las primeras seis semanas posteriores al parto que son de descanso obligatorio para la madre.
- Maternidad /Paternidad a tiempo parcial: A parte de las condiciones especificadas en el supuesto anterior, el tiempo durante el cual se haga uso de este permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada prestada. Asimismo durante este periodo no se realizaran horas extras estructurales o no y esta modalidad no es compatible con el permiso de lactancia, con las reducciones de jornada por guarda legal de menores y por hospitalización de neonatos y con las excedencias por cuidado de familiares.
- La adopción y/o el acogimiento (permanente o preadoptivo) de menores hasta seis años y de menores de 18 años y menores de 6 años cuando de trate de discapacitados o tengan especiales dificultades de inserción social y familiar: 16 semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliable en los supuestos de acogimiento o adopción múltiple en dos semanas mas por cada hijo a partir del segundo. En los casos de adopción internacional, se permite que hasta 4 semanas se disfruten antes de la resolución mediante la cual se constituye la misma.

## **Excedencias por motivos familiares**

Suponen la suspensión de contrato de trabajo sin derecho a remuneración en las siguientes circunstancias y por determinados tiempos:

- Por cuidado de hijos biológicos: 3 años como máximo. Sus efectos son que durante el primer año tienes derecho a la reserva de tu puesto de trabajo y se considera como periodo de cotización efectiva. Sin embargo, el tiempo restante tienes derecho a reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- Por cuidado de adoptados y/o acogidos: 3 años como máximo desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.
- Por cuidado de familiares hasta segundo grado: Una duración no superior a un año.

## **Otras de medidas de protección a la familia**

### Protección frente al despido

- Despidos nulos en los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad / paternidad o riesgo durante el embarazo; En los casos de trabajadoras embarazadas, incluso durante el periodo de prueba. Durante los periodos de disfrute de permisos familiares o reducciones de jornada o en situación de excedencia por cuidado de familiares.
- Faltas de asistencia al trabajo.- No pueden considerarse ausencias injustificadas y por lo tanto, susceptibles de ser causa de despido, las debidas a supuestos de maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por el mismo, parto o lactancia.

### Protección frente a la movilidad geográfica

Si por el traslado a instancias del empresario uno de los cónyuges ha de cambiar de residencia, el otro, si trabaja en la misma empresa, tendrá derecho a ser trasladado a la misma localidad, si hubiere puesto de trabajo en ella.

- Protección de seguridad social en las siguientes modalidades:
- Prestación de riesgo durante el embarazo.
- Prestación de maternidad/paternidad.
- Prestaciones por muerte y supervivencia.

## **[Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres](#)**