



Guía Laboral



**Govern
de les Illes Balears**

Conselleria d'Afers Socials,
Promoció i Immigració



La Guía Laboral que presentamos está dirigida fundamentalmente a los técnicos de orientación socio laboral y mediadores interculturales con el objetivo de que sea una herramienta útil en su quehacer diario.

Agradecemos la colaboración desinteresada de la Directora del SOIB y la Directora de Trabajo de la Conselleria de Trabajo y Formación, por su interés en la revisión de la misma.

Elaboración y coordinación:

UGT Balears

Financia:

Conselleria de Afers Socials, Promoció i Immigració
Direcció General d'Immigració

Colabora:

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Depósito Legal: PM 1888/2007

Índice

Presentación	5
1. Requisitos necesarios para trabajar en España	8
1.1. Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada	13
1.2. Autorización de trabajo por cuenta ajena	14
1.3. Autorización de trabajo por cuenta propia	20
1.4. Visado para la búsqueda de empleo	21
2. El acceso al mercado de trabajo	22
2.1. El Servicio Público de Empleo (SOIB)	22
3. La contratación	25
3.1. El contrato de trabajo	25
3.2. Los diferentes tipos de contratos	28
3.3. Empresas de Trabajo Temporal (ETT)	31
4. La retribución salarial	36
4.1. El salario	36
4.2. El Salario Mínimo Interprofesional (SMI)	40
4.3. El Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)	41
5. La jornada laboral	42
5.1. La jornada de trabajo	42
5.2. El horario de trabajo	46
5.3. Las horas extraordinarias	50
6. Salud Laboral	51
6.1. Prevención de riesgos laborales	51

7. Extinción de la relación laboral	53
7.1. Modalidades	53
7.2. Actuación en caso de despido	58
7.2.1. Acto de conciliación	59
7.2.2. Demanda ante el Juzgado de lo Social	61
8. Seguridad Social y protección por desempleo	63
8.1. La Seguridad Social	63
8.2. Convenio bilaterales	66
8.3. Régimen especial de empleados de hogar	67
8.4. La protección por desempleo	69
8.4.1. La prestación de nivel contributivo	69
8.4.2. Subsidio por desempleo	75
9. Representación colectiva y acción sindical	76
9.1. La sindicación de los trabajadores	76
9.2. Participación de los trabajadores en la empresa	78
10. La negociación colectiva	79
10.1. El convenio colectivo	79
10.2. Los conflictos colectivos	82
Direcciones de interés	86
Índice de materias	89

Presentación

Uno de los objetivos de la Consejería de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración es procurar que los derechos de las personas inmigradas no sean vulnerados y facilitarles la plena integración social desde una actuación transversal de todo el Gobierno, bajo la promoción de la igualdad, la ciudadanía y la convivencia como pilares de su acción política.

La acogida, la educación, el empleo, la vivienda, los servicios sociales, la salud, la infancia y la juventud, la igualdad, la mujer, la participación, la sensibilización y el codesarrollo son los principales ámbitos de intervención social sobre los cuales se está enfocando la acción política en la que trabajamos y que a lo largo de este 2008 se tiene que traducir en un pacto por la inmigración.

Cualquier política de inmigración tiene que tender a normalizar las relaciones de los inmigrantes con la Administración, con los diferentes organismos y consejerías, y nuestro esfuerzo, como consejería, se tiene que centrar en facilitar la integración de los recién llegados con la finalidad de que se integren y se asienten en las Islas, y se consideren ciudadanos con los mismos derechos y deberes que cualquier persona residente en Baleares.

Saludamos esta GUÍA LABORAL elaborada por la Unión General de Trabajadores, que es un texto sencillo, comprensible y completo. Y también le damos nuestro apoyo porque, precisamente, tiene como objetivo la preservación y la defensa de los derechos laborales de las personas inmigrantes. Desde los requisitos necesarios para trabajar en España hasta la negociación colectiva, la GUÍA ofrece una información básica, pero necesaria, sobre los derechos y obligaciones que rigen las relaciones laborales. Sin duda, es un instrumento muy útil para todos los actores que intervienen: los inmigrantes, a los cuales se dirige, pero también a los orientadores, los mediadores interculturales, los sindicalistas o los propios empresarios.



**Govern
de les Illes Balears**

Conselleria d'Afers Socials,
Promoció i Immigració

Fina Santiago Rodríguez
Consejera de Asuntos Sociales,
Promoción e Inmigración

En los últimos años estamos asistiendo a un intenso debate sobre la inmigración con opiniones para todos los gustos, desde los mensajes de solidaridad e integración hasta los discursos racistas y xenófobos. Cuanto más se tarde en abordar el fenómeno con rigor y sin demagogia, más difícil será la solución. La historia nos enseña que los movimientos migratorios están presentes en todas las épocas lo que descalifica a aquellos que, interesadamente, quieren hacernos ver que la inmigración es un problema exclusivo de nuestros días.

La Unión General de Trabajadores a lo largo de su dilatada historia ha luchado para que los procesos migratorios se produjeran de manera integradora sin exclusión ni explotación de los afectados. Esta posición continúa marcando en la actualidad la línea de trabajo del sindicato que pasa por considerar a los inmigrantes fundamentalmente como trabajadores, eso sí, con especiales dificultades para integrarse tanto en el mercado de trabajo como en la sociedad que les acoge.

La Guía Laboral que presentamos es una aportación más en la trayectoria de UGT en pro de la integración social de los inmigrantes a través de iniciativas sindicales de diferente signo. Esta Guía Laboral, que ve la luz gracias a la colaboración con la Conselleria de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración del Govern de les Illes Balears, constituye un instrumento elemental que va dirigido a todos aquellos mediadores que trabajan en el campo de la orientación laboral y social del colectivo y muy especialmente a los trabajadores inmigrantes en general. Uno de los pilares de la integración es la información que reciben esos trabajadores sobre sus derechos y obligaciones y, en este sentido, la Guía Laboral constituye una herramienta útil y completa para hacerles llegar de manera clara y comprensible los datos básicos relativos a la legislación laboral, a la normativa de extranjería y a los convenios colectivos sectoriales que les son aplicables.

Para terminar, quiero expresar mi deseo de que esta iniciativa en común de la UGT y la Conselleria de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración tenga continuidad con otros acuerdos en un marco más amplio de colaboración para bien de la población inmigrante y de la sociedad balear en su conjunto.



Lorenzo Bravo
Secretario General UGT-Illes Balears



1. Requisitos necesarios para trabajar en España

¿Se necesita obtener alguna autorización para trabajar en España?

Sí, para realizar cualquier actividad laboral o profesional, por cuenta propia o ajena, se ha de obtener la correspondiente autorización administrativa previa para trabajar, siempre y cuando no se pertenezca a los países que conforman el Espacio Económico Europeo (EEE).

Se podrá modificar la situación solicitando la correspondiente autorización de trabajo si se tiene la condición de residente legal no laboral.

También se podrá solicitar autorización para trabajar o modificar la residencia con trabajo cumpliendo determinados requisitos si se está en situación de estancia por estudios o investigación.

Si no se es residente legal en España, la autorización de residencia y trabajo concedida le permitirá obtener, en la Misión Diplomática u Oficina Consular española en el país de origen, el correspondiente visado para residir y trabajar en España.

¿Qué tipo de autorización de trabajo se puede solicitar y quien puede hacerlo?

Si se pretende realizar una actividad lucrativa por cuenta ajena, se pueden solicitar las siguientes autorizaciones:

- **Autorización de residencia y trabajo temporal por cuenta ajena de duración determinada:** Es solicitada por el empleador.
- **Autorización inicial de trabajo por cuenta ajena:** podrá limitarse a un sector de actividad y ámbito geográfico concreto. Su validez será de un año. Deberá ser solicitada personalmente por el empleador o, en el caso de empresas, por el representante legal empresarial.

Si se pretende realizar una actividad lucrativa por cuenta propia, se puede solicitar, personalmente, la siguiente autorización:

- **Autorización inicial de trabajo por cuenta propia:** su validez será de un año.

Si se pretende realizar una búsqueda de empleo:

- **El visado para la búsqueda de empleo:** tiene una validez de tres meses.

¿Dónde se puede solicitar?

Las solicitudes deberán presentarse en la Oficina de Extranjería, en las Misiones Diplomáticas u Oficinas Consulares, cuando se trate de actividades por cuenta ajena y propia y en la Dirección General de Inmigración en los supuestos previstos.

¿Qué documentos se han de adjuntar con la solicitud de autorización?

Los documentos que se han de aportar son los siguientes:

- El pasaporte con una vigencia mínima de cuatro meses.
- Un certificado de antecedentes penales expedido por las autoridades de origen o de los países en los que se haya residido en los últimos cinco años en el que no deben constar condenas de delitos existentes en el ordenamiento español.
- Un certificado médico.
- La copia de la autorización de residencia y trabajo condicionada.

¿Qué procedimiento y trámites hay que seguir una vez concedida la autorización para residir y trabajar en España?

Notificada la concesión de la autorización, el trabajador, **en el plazo de un mes**, la recogerá personalmente en la Misión Diplomática u Oficina Consular española en el país de origen y **durante los tres meses siguientes** deberá entrar en España.

¿Se tiene que seguir algún otro trámite una vez obtenida la autorización de trabajo?

Sí, es necesaria la afiliación y/o alta del trabajador en el sistema de la Seguridad Social.

¿Quién debe cotizar a la Seguridad Social, el empresario o el trabajador? ¿y si el empresario se niega?

La obligación de cotizar a la Seguridad Social surge en el mismo momento en que se comienza a trabajar y permanece mientras se esté trabajando. Dicha obligación corresponde a ambos, si bien, el ingreso de las cotizaciones en la Tesorería de la Seguridad Social debe efectuarlo el empresario, quien habrá retenido previamente de la nómina la cantidad que debe cotizar o pagar el trabajador. Es lo que se llama **“pago delegado”**.

Al trabajador le va a corresponder cotizar por contingencias comunes (enfermedades comunes y accidentes no laborales), desempleo (salvo trabajadores de temporada y estudiantes, o si se trabaja en el servicio doméstico) y formación profesional.

Si el empresario se niega a dar de alta y cotizar en la Seguridad Social, está incurriendo en una ilegalidad y por tanto podría ser sancionado.

Si ha dado de alta al trabajador, pero es éste quien soporta el coste total de la Seguridad Social, ésta práctica tampoco es legal.

Si existen dudas sobre si el empresario ha pagado o no las cuotas, se debe acudir a una oficina de la Tesorería General de la Seguridad Social y pedir una **“vida**

laboral”, donde se podrá comprobar todos los periodos de tiempo que se tiene cotizados.

Sin embargo, **el trabajador tendrá que cotizar directamente a la Seguridad Social en los siguientes casos:**

- Cuando es un trabajador discontinuo del servicio doméstico, esto es, trabaja para varios empleadores, cuando trabaja un mínimo de 72 horas al mes, al menos durante 12 días en cada mes. En este caso deberá darse de alta en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, dentro de los 6 días naturales siguientes al comienzo de la actividad, y pagar una cuota fija mensual.
- Cuando es un trabajador agrícola, el empresario tiene la obligación de darle de alta en el Régimen Especial Agrario, pero es obligación del trabajador, pagar mensualmente a la Seguridad Social lo que se conoce como “cupones” o “sellos”, que consiste en una cuota mensual y fija, es decir, todos los meses se paga la misma cantidad independientemente de si un mes se ha trabajado 15, 3 ó 30 días, o inclusive ninguno.

MUY IMPORTANTE PARA LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS:

Si bien el empresario tiene la obligación de dar de alta al trabajador, es éste el que está obligado a darse de baja en el Régimen Especial Agrario cuando deja de trabajar en este sector. Mientras no se haga estará obligado a pagar mensualmente los cupones y si no lo hace, tendrá una deuda en la Seguridad Social que se irá incrementando con el paso de los meses en los que se esté de alta y no se pague, a la que se sumará un recargo más los intereses de demora.

Esto puede ser especialmente grave para un trabajador con autorización de temporada que desconoce la obligación de pagar estos cupones y que además retorna a su país una vez finalizada la campaña. En estos casos de contratación en origen, el empresario agrícola puede, de forma voluntaria, darle de baja pero no está obligado a hacerlo, por lo que debe de ser siempre el trabajador el que notifique su baja a la Seguridad Social.

¿Dónde se puede solicitar la tarjeta de identidad con autorización de trabajo? (TIE)

Se puede solicitar la TIE en la Oficina de Extranjeros o en la Comisaría de Policía, correspondiente al lugar donde se tenga previsto fijar el domicilio o residencia. La solicitud debe presentarse **dentro del mes posterior** a la entrada en España y acreditar el pago de la correspondiente tasa. Esta tarjeta tendrá el mismo plazo de validez que la autorización de residencia temporal y habrá de irse renovando al igual que la autorización.

¿Se puede solicitar una autorización de trabajo permanente?

Sí, una vez acreditada la residencia legal en España durante un periodo de 5 años. Obtenida la autorización de residencia permanente no será necesaria la obtención de autorización de trabajo.

La residencia permanente autoriza a residir en España indefinidamente y trabajar en igualdad de condiciones que los españoles.

¿Se debe pagar alguna tasa por la expedición de la autorización para trabajar?

Si va a trabajar por cuenta ajena, será el empleador el que esté obligado directamente a pagar las tasas para la autorización de trabajo inicial. Sin embargo, si va a trabajar por cuenta propia, es la propia persona quien estará obligada al pago de la tasa.

¿Existe algún documento que acredite que se posee una autorización de trabajo?

Cuando la actividad sea de duración inferior a 6 meses se acreditará mediante visado.

Cuando la actividad sea de duración superior a 6 meses una vez en España se deberá solicitar, en el plazo de un mes desde la entrada al país, la Tarjeta de

Identidad de Extranjero, acreditativa de que se posee la autorización de residencia y trabajo.

En supuestos especiales como en el caso de los estudiantes, investigadores o titulares de residencia por circunstancias excepcionales (entre otros), se acreditará mediante la resolución expresa de la autorización para trabajar.

1.1. Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada

¿Quién puede obtener esta autorización?

Aquellos trabajadores que son contratados en origen y cumplen las condiciones necesarias para ocupar los puestos de trabajo ofertados.

El trabajador tiene la obligación de retornar al país de origen, una vez concluida la relación laboral, y deberá presentarse en la Misión Diplomática u Oficina Consular que le expidió el visado en el mes siguiente del término de su autorización en España. Es importante cumplir esta obligación pues, en caso contrario, puede ser causa de denegación de posteriores solicitudes de autorizaciones para trabajar, durante los tres años siguientes al término de la autorización concedida.

¿Qué requisitos son necesarios?

Además de los requisitos generales, el empleador o empresario ha de:

- Disponer de un alojamiento adecuado que reúna las condiciones legales de dignidad e higiene para el trabajador.
- Organizar los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen y asumir como mínimo, el coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada en España y el lugar de alojamiento.

¿Qué actividades permite esta autorización?

Las actividades que permite son:

- De temporada o campaña, con una duración igual a la del contrato o contratos de trabajo, con el límite máximo de nueve meses, dentro de un periodo de doce meses consecutivos.
- De obra o servicio de plantas industriales o eléctricas, construcción de infraestructuras, edificaciones y redes de suministro eléctrico, gas, ferrocarriles y telefónicos, instalaciones y mantenimientos de equipos productivos, así como puesta en marcha y reparaciones.
- De carácter temporal para personal de alta dirección, deportistas profesionales y otros colectivos que se determinen por orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en España.
- Para la formación y realización de prácticas profesionales.

1.2. Autorización de trabajo por cuenta ajena

¿Quién puede obtener una autorización inicial de trabajo por cuenta ajena?

Aquellos trabajadores que tengan una oferta de empleo, que la situación nacional de empleo lo permita y que el trabajador se encuentre en situación legal en España, o bien sea contratado en su país de origen.

La situación nacional de empleo es la perspectiva de cubrir ofertas de trabajo con la mano de obra disponible en el país y no se tendrá en cuenta cuando:

- El trabajador proceda de un país con el que España tenga suscrito convenio de reciprocidad.
- Lo que pretenda es cubrir un puesto de confianza.
- El cónyuge o hijo de residente en España con una autorización ya renovada.

- Los hijos de español nacionalizado o comunitario con un año de residencia legal en España.
- Los titulares, durante cuatro años naturales, de autorizaciones de trabajo para actividades de temporada que hayan retornado a su país al término de cada contrato.

IMPORTANTE

El empleador o empresario que pretenda contratar al trabajador extranjero es el que debe presentar la solicitud de autorización de residencia y trabajo inicial en la Oficina de Extranjería.

El trabajador, una vez le haya comunicado el empleador la concesión del permiso correspondiente, tendrá un mes para solicitar el visado de trabajo en la Misión Diplomática u Oficina Consular en cuya demarcación resida, u otra autorizada.

¿Qué es el catálogo de puestos de trabajo de difícil cobertura?

Para la concesión de una autorización de residencia y trabajo, uno de los requisitos que se van a tener en cuenta, es que la situación nacional de empleo permita dicha contratación. La situación nacional de empleo se determina a través del Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura.

Este Catálogo se realiza por provincias y se actualiza de forma **trimestral**, y salvo que el trabajador se encuentre en alguno de los supuestos exceptuados en los que no se les aplica, **la solicitud de autorización de residencia y trabajo inicial deberá ser para un empleo u ocupación catalogada como de “difícil cobertura”**.

En el caso de no ser así, el empleador deberá acreditar que ha encontrado dificultades para cubrir ese puesto de trabajo, mediante una certificación del Servicio Público de Empleo (SOIB) en la que se dice que ha gestionado la oferta pero no ha encontrado demandantes de empleo adecuados y disponibles para aceptar dicho trabajo.

Se puede consultar el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura en la página web del Instituto Nacional de Empleo: <http://www.inem.es>

¿Qué es el Contingente?

Es el procedimiento por el que se permite la contratación programada de trabajadores que no se hallen ni residan en España, seleccionados en sus países de origen a partir de las ofertas genéricas presentadas por los empresarios, aunque también se aceptan ofertas nominativas.

La oferta genérica es la que depende de las ocupaciones que demandan las empresas, por tanto incluirá tantos puestos de trabajo como pretenda contratar la empresa.

La oferta nominativa es la que se hace para un trabajador determinado

Los contratos que firmen los trabajadores seleccionados deberán contener información sobre la identidad de las partes, fecha de inicio y duración de la actividad, lugar del centro de trabajo, la categoría profesional, una previsión del salario neto que se va a cobrar y la periodicidad de su pago, la jornada laboral, el preaviso en el caso de extinción del contrato y el convenio colectivo aplicable.

El visado que se concede en el marco de este procedimiento incorporará la autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena con un año de duración, contado desde la fecha de entrada en España, y estará limitada a un ámbito territorial y sector de actividad determinado.

¿Se puede cambiar de actividad o ir a trabajar a otra ciudad con una autorización de trabajo inicial?

Aunque la autorización inicial de residencia y trabajo está limitada por sector de actividad y geográficamente, esto quiere decir que sólo se puede trabajar en empleos dentro de la actividad y de la provincia para la que se concedió la autorización, en el caso que se quiera cambiar de trabajo, por ejemplo: dejar el servicio doméstico para trabajar en hostelería, o bien ir a trabajar a otra provincia,

el nuevo empresario deberá solicitarlo con anterioridad en la Oficina de Extranjería, pero se aplicará la situación nacional de empleo y no está garantizado que concedan el cambio por lo que es preferible esperar a que se agote la validez de esta autorización inicial y efectuar el cambio en la primera renovación, en la que se podrá conceder una autorización, que tendrá una duración de dos años sin limitación geográfica ni de actividad.

No se aplicará la situación nacional de empleo si se es, entre otros:

- Cónyuge o hijo de residente en España con una autorización ya renovada.
- Hijo de español nacionalizado o de comunitario, siempre que lleve como mínimo un año residiendo legalmente en España y no se le aplique el régimen comunitario.
- Hijo o nieto de español de origen.
- Extranjero nacido y residente en España.
- Extranjero que tenga a su cargo ascendientes o descendientes de nacionalidad española.
- Extranjero que ha sido titular durante cuatro años de autorizaciones de trabajo para actividades de temporada, y ha retornado a su país al término de cada contrato.
- Titular de una autorización previa de trabajo que pretenda renovar.
- Nacional de Perú o Chile en virtud de Convenios Internacionales.

Los cambios de empresa dentro del mismo sector de actividad y provincia para el que se concedió la autorización inicial, están permitidos sin necesidad de solicitud.

¿Se puede cambiar la autorización de trabajo por cuenta ajena a cuenta propia?

Depende, **no se podrá solicitar dicho cambio mientras el trabajador sea titular de una autorización inicial**. Una vez renovada la autorización, o en la solicitud de

renovación, se podrá hacer pero se deberán reunir unos requisitos:

- Que se haya mantenido una actividad laboral y por lo tanto se haya cotizado a la Seguridad Social durante la duración de la autorización anterior, el tiempo necesario que se exigiría para la renovación (generalmente 6 meses).
- Que se reúnan los requisitos exigidos para la concesión de una autorización por cuenta propia.

¿Qué se ha de hacer para renovar la autorización de trabajo y qué duración tendrá?

Si se ha de renovar la autorización de trabajo y residencia, ha de hacerse en **60 días naturales previos** a la fecha en la cual caduca la autorización (se cuentan también los festivos). También se puede solicitar la renovación **dentro de los tres meses posteriores** a dicha fecha. En ambos **casos la presentación de la solicitud de renovación, amplía la validez de la autorización caducada hasta que llegue la resolución de concesión de dicha renovación.**

Si en el plazo de tres meses la Administración no ha respondido a la solicitud de renovación solicitada, se entenderá que está concedida. Es lo que se conoce como **silencio administrativo.**

Para que se conceda la renovación de la autorización sin problemas se **deberá acreditar, mediante las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social:**

- Que por lo menos se ha realizado habitualmente la actividad para la cual se concedió la autorización **durante 6 meses por año y/o:**
 - Que se continua con el mismo trabajo que dio lugar a la concesión de la autorización caducada.
 - Que se ha firmado un nuevo contrato con otro empleador pero acorde con las características de la autorización (sector de actividad y provincia) y en el momento de la renovación se esté en situación de alta o asimilada al alta en la Seguridad Social.

- O que se disponga de una nueva oferta de empleo que tendrá que reunir todos los requisitos que se piden para la solicitud de la autorización, pero ahora ya no se aplicará la situación nacional de empleo.
- Si el periodo de actividad ha sido de al menos **3 meses por año**, también se podrá renovar siempre que se acredite:
 - Que el trabajo por el cual se consiguió la autorización se terminó por causas ajenas a la voluntad del trabajador.
 - Que se ha buscado activamente empleo y se ha participado en todas las acciones que ha propuesto el Servicio Público de Empleo o bien se ha participado en programas de inserción sociolaboral de entidades públicas o privadas, subvencionadas por la Administración.
 - Que en el momento de la solicitud de renovación se tiene un contrato de trabajo en vigor.
- También se concederá la renovación cuando **se esté cobrando**:
 - La prestación por desempleo, en este caso se renovará por el tiempo de duración de dicha prestación.
 - O una prestación económica asistencial de carácter público destinada a lograr la inserción social o laboral, también se renovará por el tiempo de duración de dicha prestación.

IMPORTANTE

En cuanto a la duración de la nueva autorización:

- Si se trata de la primera renovación (se tenía antes una autorización inicial), tendrá una duración de dos años.
- La segunda, también tendrá una autorización de dos años.
- Con la tercera renovación, se podrá acceder a un permiso permanente, con una duración de 5 años.

1.3. Autorización de trabajo por cuenta propia

¿Qué documentación se debe aportar para solicitar una autorización inicial de trabajo por cuenta propia?

Si se pretende realizar actividades económicas por cuenta propia, junto con la solicitud del visado, en el país de origen, se deberá acompañar la siguiente documentación:

- Copia del pasaporte en vigor.
- Certificado de antecedentes penales expedido por las autoridades del país de origen o país o países en que se haya residido durante los últimos cinco años en el que no deben constar condenas por delitos existentes en el ordenamiento español.
- Certificado sanitario.
- La titulación o acreditación de que posee la capacitación exigida para el ejercicio de la profesión, cuando proceda, debidamente homologada.
- Acreditación de que se cuenta con la inversión económica necesaria, o bien compromiso suficiente de apoyo por parte de instituciones financieras u otras.
- Proyecto de establecimiento o actividad a realizar, con indicación de la inversión prevista, su rentabilidad esperada, y, en su caso, puestos de trabajo cuya creación se prevea.
- Relación de las autorizaciones o licencias que se exijan para la instalación, apertura o funcionamiento de la actividad proyectada o para el ejercicio profesional, que indique la situación en la que se encuentren los trámites para su consecución, incluyendo en su caso, las certificaciones de solicitud ante los organismos correspondientes.
- Previsión de que el ejercicio de la actividad producirá desde el primer año recursos económicos suficientes al menos para la manutención y alojamiento

una vez deducidos los necesarios para el mantenimiento de la actividad.

- No hallarse irregularmente en España.

¿Se puede renovar la autorización de trabajo por cuenta propia?

Sí, siempre que se acredite la continuidad de la actividad que dio lugar a la autorización y que se ha cumplido con las obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

Como la autorización de trabajo por cuenta ajena, la autorización de trabajo por cuenta propia puede renovarse al año de haber sido autorizada. La primera renovación tiene la validez de dos años y la segunda de otros dos. Después se consigue la permanente con una validez de cinco años.

1.4. Visado para la búsqueda de empleo

¿Qué es un visado para buscar trabajo en España?

Es el que autoriza a desplazarse a España para buscar trabajo durante un periodo de estancia de tres meses. Si en este periodo no se obtiene un contrato de trabajo, se debe abandonar el territorio español.

¿Qué tipos existen?

Existen dos clases:

- Los dirigidos a hijos y nietos de español de origen, que se encuentran exentos de la valoración de la situación nacional de empleo.
- Para determinados sectores de actividad y ocupaciones.

Ambos se determinarán en el acuerdo que establezca el Contingente.



2. El acceso al mercado de trabajo

2.1. El Servicio Público de Empleo (SOIB)

El Servicio Público de Empleo es un organismo público encargado de planificar, gestionar i coordinar, las actuaciones relativas a las políticas de ocupación. En las Baleares se llama Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB) y está implementado en el archipiélago con diferentes oficinas en cada una de las islas.

¿Qué es una demanda de empleo?

Es la solicitud de un puesto de trabajo que realiza un trabajador, desempleado o no, ante una Oficina de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo (SOIB).

¿Dónde se solicita?

En la Oficina de Empleo del Servicio Público de Empleo (SOIB) que le corresponda por su domicilio, presentándose personalmente. Puede solicitar más de una ocupación. La Oficina de Empleo le facilitará un volante o tarjeta justificativa de la inscripción.

¿Qué requisitos se necesitan?

Se necesita:

- Estar en edad laboral (entre 16 y 65 años). En los casos que no se haya cumplido los 18 años se necesitará el consentimiento expreso de los padres o tutores si vive de forma independiente o la autorización si vive con ellos.
- No estar imposibilitado para el trabajo.
- Ser español o nacional de país miembro de la Unión Europea, así como cónyuge, no separado de derecho, o hijo menor de 21 años o mayor de esa edad a su cargo.
- Como extranjero no comunitario tener el reconocimiento de acceso al mercado nacional de trabajo:
 - Autorización de residencia y trabajo temporal.
 - Autorización de residencia permanente.
 - Estar incluido en alguna de las excepciones para obtener autorización de trabajo.
 - Tener autorización de residencia por causas excepcionales.
 - Tener la condición de refugiado o ser familiar de reagrupado.
 - Si se ha solicitado la renovación de una autorización de trabajo.

Qué documentos se deben aportar?

- La tarjeta de identidad de extranjero (TIE) que acredite el tipo de autorización que se posee y su vigencia.
- La certificación correspondiente del Área o Dependencia Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales o autorización de trabajo en vigor.
- La cartilla de la Seguridad Social en caso de haber trabajado con anterioridad en España.

- El justificante de la titulación profesional o académica si se está en posesión de alguna.

¿Qué normas se han de observar con la Oficina de Empleo (SOIB)?

Los demandantes de empleo inscritos en una Oficina de Empleo del Servicio Público de Empleo deberán:

- Renovar periódicamente la demanda en las fechas que previamente se le indiquen.
- Presentarse en la Oficina de Empleo cuando sea citado para ello.
- Comunicar el resultado de la entrevista con la empresa a la que se le haya enviado.
- Comunicar las modificaciones de sus características profesionales (realización de cursos, obtención de títulos, etc.).

¿Cuáles son los servicios prestados por las Oficinas de Empleo (SOIB) a los demandantes de empleo?

Los demandantes de empleo obtendrán en estas Oficinas, y de forma gratuita, los siguientes servicios:

- La inscripción y registro como demandante y mejora de empleo.
- La gestión de las ofertas de empleo.
- Información sobre medidas de fomento de empleo (autoempleo, cooperativismo, sociedades laborales, modalidades de contratación, etc.).
- Información sobre formación profesional ocupacional.
- Información y tramitación de prestaciones y subsidios por desempleo.
- Información y tramitación, en su caso, de la Renta Activa de Inserción Laboral.
- Orientación Profesional.

- Calificación profesional mediante aplicación de pruebas profesionales teóricas y prácticas y análisis, en su caso, de las necesidades de formación profesional.



3. La contratación

Hay diferentes modalidades de contratación y los contratos pueden ser de diferentes tipos.

3.1. El contrato de trabajo

¿Qué es?

El contrato de trabajo es un acuerdo establecido entre el trabajador y el empresario, mediante el cual el trabajador acepta voluntariamente prestar servicios al empresario a cambio de una remuneración o salario.

¿Quién tiene capacidad para contratar?

Tienen capacidad de contratar:

- Las personas mayores de 18 años con plena capacidad.
- Los menores de 18 años legalmente emancipados.
- Las personas mayores de 16 y menores de 18 años, si viven de forma independiente con el consentimiento expreso o tácito de sus padres y tutores

- o si tienen autorización de su padres o de quien los tenga a su cargo.
- Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.

¿Qué forma tiene el contrato?

El contrato de trabajo puede ser escrito o verbal, aunque deberá hacerse por escrito cuando así lo exija una disposición legal. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo que diga lo contrario.

Cualquiera de las partes, trabajador o empresario, podrá exigir que el contrato se haga por escrito incluso una vez comenzada la relación laboral.

Cuando se hace por escrito debe recoger los siguientes aspectos:

- La identidad de las partes: empresario y trabajador.
- La fecha de comienzo de la relación laboral y si es temporal, la duración previsible de la misma.
- El domicilio social de la empresa o el domicilio del empresario y del centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios habitualmente. Si el trabajador presta sus servicios en diferentes centros o de forma itinerante, deberá constar en el contrato.
- La categoría profesional del puesto de trabajo que desempeña el trabajador o la descripción del mismo para que se pueda conocer el contenido específico del trabajo.
- La cuantía del salario base y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.
- La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución de determinación de las mismas.
- Los plazos de preaviso que, en su caso, están obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de que se extinga el contrato.

- El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

¿Qué duración tiene?

Podrá ser indefinido o de duración determinada. Se presumen por tiempo indefinido los contratos realizados en fraude de ley.

¿Hay periodo de prueba?

Su establecimiento es optativo y de acordarlo se deberá fijar por escrito en el contrato. Su duración máxima se establecerá en los convenios colectivos y en su defecto la duración no podrá exceder de 6 meses para los trabajadores titulados y 2 meses para el resto de los trabajadores.

En las empresas con menos de 25 trabajadores, el periodo de prueba no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Se ha de tener en cuenta que:

- Durante este periodo el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores de plantilla.
- Se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes, trabajador o empresario, sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo que exista un pacto que diga lo contrario.
- El periodo de prueba se computa a efectos de antigüedad.
- La situación de baja laboral, maternidad, etc. que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo de la misma, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.
- No hay periodo de prueba si el trabajador ya ha realizado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, aunque haya sido con otra modalidad de contratación.

¿Qué es el preaviso?

Es comunicar al empresario que se quiere terminar la relación laboral o dimitir sin alegar ninguna causa. El plazo con el que se hace viene recogido en los diferentes convenios colectivos pero la costumbre establece un plazo de 15 días y en caso de que no se haga o el plazo sea menor, el empresario puede descontar de la liquidación una indemnización por daños y perjuicios cuya cuantía dependerá de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

Si el trabajador se da de baja, no tendrá derecho a solicitar la prestación por desempleo.

¿Hay que registrar el contrato en la Oficina de Empleo?

Sí, el empresario está obligado a registrar en el SOIB, en el plazo de 10 días una vez realizado el mismo, el contrato que se haga por escrito. También deberá comunicar la contratación realizada de forma verbal.

¿Debe informar el empresario al trabajador y a sus representantes?

Si la relación contractual es superior a 4 semanas, el empresario deberá facilitar al trabajador, de forma escrita y en el plazo máximo de 2 meses a contar desde la fecha de comienzo de la relación laboral, una copia del contrato donde consten los elementos esenciales del mismo y las principales condiciones de trabajo.

Si en el centro de trabajo existen representantes de los trabajadores, también el empresario está obligado a darles una copia básica del contrato.

3.2. Los diferentes tipos de contratos

¿Qué tipos de contratos hay?

Hay muchos tipos de contratos pero los más utilizados son:

- **El contrato indefinido:** es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la duración del mismo. Adquirirá la condición de indefinido indiferentemente del tipo de contrato que se haya realizado:
 - Cuando a los trabajadores no se les hubiera dado de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido establecer para el periodo de prueba, salvo que, de la propia naturaleza del trabajo a desarrollar se deduzca claramente la duración temporal del mismo.
 - Los trabajadores con contratos temporales en fraude de ley.
 - Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de empresas de trabajo temporal, con los mismos o diferentes tipos de contrato.
- **El contrato indefinido de fijo discontinuo:** es para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Se deben formalizar necesariamente por escrito y en él debe figurar:
 - La duración estimada de la actividad.
 - La forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable.
 - La jornada laboral estimada y su distribución horaria.
- **El contrato para la formación:** tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Los trabajadores que pueden ser objeto de este contrato son:
 - Mayores de 16 años y menores de 21. Aunque no se aplicará este límite de edad cuando el contrato concierne a desempleados incluidos en los

siguientes colectivos:

- Minusválidos.
 - Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que acrediten la formación y experiencias necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
 - Personas que lleven más de tres años sin trabajar.
 - Aquellos que se encuentren en situación de exclusión social.
 - Los alumnos-trabajadores de las escuelas talleres, casas de oficios y talleres de empleo.
 - Etc.
- **El contrato de prácticas:** tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional, además del nivel de estudios cursados por los trabajadores con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional. Por tanto para los trabajadores extranjeros será necesario la homologación del título.
 - **El contrato de obra o servicio determinado:** sirve para la realización de una obra o prestación de un servicio con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Su duración será por el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.
 - **El contrato eventual por circunstancias de producción:** su finalidad es atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
 - **El contrato de relevo:** es el que se concerta con un trabajador en situación de desempleo, o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial.

- **El contrato de interinidad:** sirve para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, hasta su cobertura definitiva. También se utiliza para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.
- **El servicio del hogar familiar:** también conocido como servicio doméstico es el que se refiere a las relaciones que concierne el titular de un hogar familiar, que es el empleador, con personas que, dependientes y por cuenta de éste, presten servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar que tengan la consideración de tareas domésticas. No se incluyen los trabajos por amistad, familia, vecindad, a cambio de comida, alojamiento o compensación de gastos. Es un tipo de contrato que no es obligatorio hacerlo por escrito.

Todos estos tipos de contratos pueden ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

3.3. Empresas de trabajo temporal (ETT)

¿Qué es una ETT?

La Empresa de Trabajo Temporal es una empresa cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

¿Qué es la cesión de trabajadores?

Es la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a empresas usuarias y sólo podrá realizarse a través de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) debidamente autorizadas.

Mediante el contrato de puesta a disposición entre la ETT y la empresa usuaria se ceden los servicios del trabajador, quedando éste sometido al poder de la dirección de la empresa usuaria.

¿Qué relaciones laborales existen en la ETT?

Cuando el trabajador es contratado por la ETT para prestar servicios en empresas usuarias, éste puede ser por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición. Asimismo, podrá celebrar, también con el trabajador, un contrato para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos estén plenamente determinados en el momento de la firma y respondan en todos los casos, a un supuesto de contratación eventual de los contemplados en la letra b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Este contrato deberá formalizarse por escrito de acuerdo a lo establecido para cada modalidad, por triplicado, y comunicar su contenido al Servicio Público de Empleo en el plazo de diez días hábiles siguientes a su celebración.

El contrato de trabajo de duración determinada, coincidente con la del contrato de puesta a disposición contendrá, como mínimo, los siguientes datos:

- Identificación de las partes contratantes, haciendo constar en el caso de la Empresa de Trabajo Temporal el número de autorización administrativa y su vigencia temporal, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- Identificación de la empresa usuaria, especificando el número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- Causa del contrato de puesta a disposición.
- Contenido de la prestación laboral y cualificación requerida.
- Riesgos profesionales del puesto de trabajo.
- Duración estimada del contrato de trabajo.
- Lugar y horario de trabajo.
- Remuneración convenida.

Cuando el trabajador haya sido contratado por tiempo indefinido se le deberá entregar, cada vez que preste servicios en una empresa usuaria, la correspondiente orden de servicio, en la que se indicará:

- Identificación de la empresa usuaria en la que ha de prestar servicio.
- La causa del contrato de puesta a disposición.
- El contenido de la prestación laboral.
- Los riesgos profesionales del puesto de trabajo a desempeñar.
- El lugar y horario de trabajo.

La Empresa de Trabajo Temporal no podrá celebrar contratos para la formación con los trabajadores para ser puestos a disposición de la empresa usuaria.

La remuneración será según el puesto de trabajo a desarrollar, de acuerdo con el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria. Dicha remuneración deberá incluir la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. A tal efecto, la empresa usuaria deberá consignar dicho salario en el contrato de puesta a disposición.

Estos trabajadores, en el caso de ser contratados por tiempo determinado, recibirán una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición, equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

¿Qué obligaciones tienen las ETT?

Entre otras les corresponde:

- El cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social en relación con los trabajadores puestos a disposición.
- Dar la formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cumplir, destinando anualmente al menos, el 1 por 100 de la masa de los trabajadores cedidos.

- Vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a cargo de la Empresa de Trabajo Temporal, teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo a desempeñar, los resultados de la evaluación de riesgos realizada por la empresa usuaria y cuanta información complementaria sea requerida por el médico responsable.
- Para la ejecución del contrato de puesta a disposición, la ETT deberá contratar o asignar el servicio a un trabajador que reúna o pueda reunir, en su caso, previa la información necesaria, los requisitos previstos en el mismo en materia de prevención de riesgos laborales, asegurándose de su idoneidad al respecto.
- Dar toda información recibida de la empresa usuaria sobre el puesto de trabajo, de las tareas a desarrollar y sobre los riesgos laborales del mismo. Dichas informaciones se incorporarán igualmente al contrato de trabajo de duración determinada u orden de servicio en su caso.
- Asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia preventiva necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar. En caso contrario, deberá facilitar dicha formación al trabajador, con medios propios o concertados, con carácter previo a la prestación efectiva de los servicios.
- Deberá acreditar documentalmente a la empresa usuaria que el trabajador puesto a su disposición ha recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, posee la formación específica necesaria y cuenta con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar. Esta documentación estará igualmente a disposición de los delegados de prevención o, en su defecto, de los representantes legales de los trabajadores en la ETT y de las personas u órganos con competencia en materia preventiva en la misma. Si resultase necesario un especial adiestramiento en materia preventiva en el puesto de trabajo, esta parte de la formación podrá realizarse por la ETT en la propia empresa usuaria, antes del comienzo efectivo del trabajo. Esta formación podrá también ser impartida por la empresa usuaria con cargo a la ETT, previo acuerdo escrito entre ambas empresas.

- Mantener una estructura organizativa que responda a las características que se valoraron para conceder la autorización.
- Deberá celebrar por escrito los contratos de trabajo de puesta a disposición.
- Tiene que dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de la Empresa de Trabajo Temporal o realizarla sin disponer de la estructura organizativa que responda a su autorización.
- No podrá ceder trabajadores con contrato temporal a otra Empresa de Trabajo Temporal o a otras empresas para su posterior cesión a terceros.
- No podrá cobrar al trabajador cantidad alguna en concepto de selección, formación o contratación.

Las Empresas de Trabajo Temporal que pongan a sus trabajadores a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados pertenecientes al Espacio Económico Europeo, deberán garantizar a los mismos las condiciones de trabajo previstas en el país de desplazamiento por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.



4. La retribución laboral

4.1. El Salario

Puede recibir otras denominaciones como: sueldo, jornal, remuneración, etc.

¿Qué es?

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, sin discriminación por razón de sexo, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

Puede ser bruto o neto. El neto es el que después de realizar una serie de deducciones al salario bruto recibe el trabajador.

Estas deducciones son las cantidades que se detraen al salario bruto en concepto de Seguridad Social y de impuestos, que es la deducción del IRPF o impuesto que grava la generación de renta en España.

Por tanto, la contribución del trabajador al sostenimiento del sistema de la Seguridad Social, se efectúa con el descuento de una parte del salario bruto del trabajador, que es ingresada en la Seguridad Social.

Las cotizaciones se deben a diversos motivos o contingencias, y son:

- Contingencias comunes: incluye enfermedades comunes y accidentes no laborales.
- Contingencias por desempleo y formación profesional.

IMPORTANTE

En contrataciones de extranjeros con autorizaciones de trabajo para actividades de duración determinada, es decir, de temporada o campaña, y para estudiantes, no se cotizará por la contingencia de desempleo.

¿A quién corresponde realizar las deducciones?

Al empresario, que lo hace de forma delegada, y por tanto, realiza la retención de las cargas fiscales y de Seguridad Social sobre la retribución del trabajador. Excepto en el caso del trabajador del servicio doméstico empleado para varios empleadores que será el trabajador el que haya de ingresar las cotizaciones en la Seguridad Social.

¿Cuál es su estructura?

La estructura del salario se establece mediante la negociación colectiva o, en su defecto, en el contrato individual y deberá comprender:

- **El salario base:** es la cantidad fijada por unidad de tiempo o de obra, según la categoría profesional y es soporte para el cálculo de muchos complementos salariales.
- **Complementos salariales:** son las cantidades que, en su caso, deban sumarse al salario base por algunos de los conceptos que se señalan:
 - Complementos personales que van unidos a las condiciones personales del trabajador y que no han sido valoradas al fijar el salario base como por ejemplo: antigüedad, títulos o conocimientos especiales, etc.
 - Complementos por el puesto de trabajo que van unidos al puesto de trabajo y

no a la persona, por lo que carecen de carácter fijo o consolidable, ya que en caso de cambio de puesto de trabajo se pierden como por ejemplo: trabajo a turnos, nocturnidad, penosidad, toxicidad, peligrosidad, etc.

- Complementos por calidad o cantidad de trabajo fijados en función de un mayor y mejor rendimiento como por ejemplo: primas, incentivos, pluses de actividad, etc.
- Complementos de vencimiento periódico superior al mes como por ejemplo: gratificaciones, participación en beneficios, etc.
- Complementos en especie como por ejemplo: manutención, alojamiento, etc.

¿Hay retribuciones que no se consideran salario?

Sí, son 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.
- Indemnizaciones correspondientes a suspensiones o despidos.

¿Qué derechos tiene el trabajador al abono del salario?

El trabajador tiene derecho a:

- La percepción del salario en la fecha y lugar establecidos.
- La entrega de un recibo de salario o nómina.
- Que el abono de las retribuciones periódicas y regulares no se efectúe por períodos de tiempo superiores al mes.
- Percibir él o sus representantes legales anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

- Percibir un interés del 10 por 100 anual sobre el importe del salario, en caso de retraso en el pago.

En España existen dos pagas extraordinarias anuales, una pagadera en Navidad y otra, en el mes que se fije por convenio colectivo o por el acuerdo entre el empresario y el representante de los trabajadores. Estas pagas pueden prorratearse mensualmente, es decir, el importe de las dos pagas extraordinarias dividirlo y distribuirlo, pagándolo cada mes.

¿Y al justificante de haber recibido el salario?

El empresario tiene la obligación de facilitar al trabajador, juntamente con el salario, un **«recibo de salario ó nómina»**, que se ajustará al modelo establecido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o al que en su sustitución se establezca por convenio colectivo o, en su defecto, que por acuerdo entre 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.

Se consideran ajustados al modelo oficial los recibos de salarios que, sin eliminar ninguno de los conceptos contenidos en el citado modelo, ni alterar su denominación, contengan modificaciones de carácter puramente formal o incluyan elementos adicionales de información al trabajador sobre la retribución percibida.

El recibo de salario se referirá a meses naturales. Las empresas que abonen a los trabajadores 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.

El recibo de salario será firmado por el trabajador al hacerle entrega del duplicado del mismo y abonarle, en moneda de curso legal o mediante cheque o talón bancario, las cantidades resultantes de la liquidación. La firma del recibo dará fe de la percepción por el trabajador de dichas cantidades, sin que suponga su conformidad con las mismas.

Cuando el abono se realice mediante transferencia bancaria, el empresario entregará al trabajador el duplicado del recibo sin recabar su firma, que se entenderá sustituida, a los efectos previstos en el apartado anterior, por el comprobante del abono expedido por la entidad bancaria.

Los recibos de salarios expedidos se archivarán y conservarán por las empresas, junto con los Boletines de cotización a la Seguridad Social, durante un período mínimo de cinco años, a fin de permitir las comprobaciones oportunas.

4.2. El Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

¿Qué es?

El Gobierno regula anualmente, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el «Salario Mínimo Interprofesional», tanto para los trabajadores fijos como para los eventuales o temporeros, así como para el personal al servicio del hogar familiar, 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 y la coyuntura económica general.

Aunque se fija anualmente, puede revisarse semestralmente si el Índice de Precios al Consumo (IPC) superara las previsiones del Gobierno. Actualmente está fijado en:

- Para cualquier actividad:
 - 19,02 €/día
 - 570,60 €/mes
 - Mínimo: 7.988,40 €/año
- Eventuales y temporeros
 - Mínimo: 27,02 €/jornada legal

- Servicio Doméstico:

4,47 €/hora trabajada

Las cuantías fijadas son un salario mínimo, por lo que puede ser superado por convenio colectivo o pacto individual con la empresa. En cualquier caso, los salarios acordados en convenio colectivo no podrán ser inferiores en cómputo anual a la cantidad aprobada por el Gobierno en la disposición correspondiente, actuando como garantía salarial.

La revisión del Salario Mínimo Interprofesional no afecta a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que se vinieran percibiendo por los trabajadores, cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fueran superiores a dicho salario mínimo.

El importe del Salario Mínimo Interprofesional no se puede embargar.

4.3. El Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)

¿Qué es?

Es un nuevo indicador, que sustituye el SMI, como índice de referencia para el cálculo de ingresos y con el que se determinan las cuantías de la prestación y del subsidio por desempleo.

Se determina teniendo en cuenta, al menos, la previsión u objetivo de inflación de los presupuestos generales del Estado. En la práctica, esto permite que aunque se vaya elevando el SMI, no lo hagan en paralelo el resto de referencias, que se calculan a partir del IPREM.

Como el Salario Mínimo Interprofesional también se actualiza a principios de año.



5. La jornada laboral

5.1. La jornada de trabajo

La jornada de trabajo es el tiempo de trabajo fijado por ley o convenio colectivo. Se fija un determinado número de horas al día, semana, mes o año. Limita la prestación de servicios y sirve para fijar el salario.

¿Qué duración tiene y cómo se distribuye?

La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo **no podrá ser superior a nueve diarias**, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Los trabajadores **menores de 18 años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo**, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajase para varios empleadores, las realizadas con cada uno de ellos.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias

autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

¿ Hay derecho a descansos?

Sí, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas, y cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté fijado o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

En el caso de trabajadores menores de 18 años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas treinta minutos.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

¿Qué son las jornadas especiales?

Son aquellas que permiten la ampliación y reducción de jornadas y descansos dentro de las limitaciones y condiciones especificados para los sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran. El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones y reducciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y descansos.

Los sectores y actividades con posibilidad de ampliación de jornada y descanso son:

- Empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios
- Trabajos en el campo
- Comercio y hostelería
- Transportes y trabajos en el mar
- Trabajos en determinadas condiciones específicas
- Trabajos 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 encuentra regulada la reducción de jornada para los siguientes sectores:

- Trabajos expuestos a riesgos ambientales
- Trabajos en el campo
- Trabajos en el interior de minas
- Trabajos de construcción y obras públicas
- Trabajos en cajones de aire comprimido
- Trabajos en cámaras frigoríficas de congelación

Las reducciones de los descansos entre jornadas y semanales deberán ser compensadas mediante descansos alternativos, de duración no inferior a la reducción experimentada, a disfrutar dentro de los períodos regulados en cada

sector, en la forma que se determine mediante acuerdo o pacto. No obstante, en los convenios colectivos se podrá autorizar que, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, la totalidad o parte de los descansos compensatorios puedan acumularse para su disfrute conjuntamente con las vacaciones anuales.

Del mismo modo se podrá acumular las compensaciones contempladas para el medio día del descanso semanal.

El disfrute de los descansos compensatorios no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en los casos de finalización de la relación laboral por causas distintas a las derivadas de la duración del contrato.

La aplicación de los regímenes especiales de jornada a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporal, o a los contratados a tiempo parcial para prestar servicios en trabajos fijos discontinuos, estará condicionada a la posibilidad de disfrute de los descansos compensatorios dentro de los períodos de referencia de cada sector, antes de la finalización del contrato o período de actividad.

¿Se puede reducir la jornada por motivos familiares?

Sí, las trabajadoras tendrán derecho por lactancia de un hijo menor de 9 meses, a una hora de ausencia del trabajo, que pueden dividir en dos fracciones o reducir la jornada normal en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de ésta, con la disminución proporcional del salario, en los siguientes supuestos:

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.
- Quien se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de

consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

El trabajador dentro de su jornada ordinaria tendrá derecho a determinar el horario y duración de estos permisos y deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

¿Y por razones de violencia de género?

Sí, el trabajador víctima de violencia de género tendrá derecho, para su protección o para su asistencia social integral, a la reducción de jornada con disminución proporcional del salario, a la adaptación del horario, a la aplicación del horario flexible o a otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que, para estos supuestos concretos, se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá al trabajador.

5.2. El horario de trabajo

¿Qué se entiende por horario de trabajo?

Es la distribución de los periodos de trabajo y descanso de la jornada laboral, con indicación de las horas de principio y fin del trabajo. Por convenio colectivo, o acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores, podrá establecerse el sistema de horario flexible.

¿Qué es el horario nocturno?

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo

nocturno, deberá informar de ello a la Autoridad Laboral.

Son trabajadores nocturnos:

- Los que normalmente realicen, al menos, 3 horas de su jornada laboral en este periodo.
- Los que se prevea que puedan realizar, en el periodo nocturno, una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

La duración de la jornada no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. No podrán realizar horas extras excepto en:

- Los sectores de actividad que tienen aprobada la ampliación de jornada.
- Para prevenir y reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.
- Las necesidades derivadas de anomalías, en el relevo de turnos no imputables a la empresa.
- En el trabajo a turnos, en caso de irregularidades en el relevo a turnos por causas no imputables a la empresa.

Las excepciones a los límites de jornada de los trabajadores nocturnos en dichos casos, no podrá tener por efecto la superación de una jornada de ocho horas diarias de trabajo efectivo de promedio, en un período de referencia de cuatro meses para los sectores con ampliación de jornada o de cuatro semanas en los otros dos supuestos.

Cuando la ampliación de la jornada se materialice mediante la realización de horas extraordinarias, deberá reducirse la jornada de trabajo de los trabajadores afectados en los días subsiguientes hasta alcanzar el referido promedio en el período de referencia correspondiente.

En los convenios colectivos podrá acordarse la ampliación del período de referencia, para los sectores con ampliación de jornada, hasta un máximo de seis meses.

Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados

al hecho de su trabajo nocturno, tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos.

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.

Los trabajadores nocturnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo. El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos dispongan de una evaluación gratuita de su salud antes de que comiencen con el trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares.

¿Qué es el trabajo a turnos?

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según una cierta rotación, continua o discontinua, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

Las empresas, con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, tendrán en cuenta que ningún trabajador estará en turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

En las empresas con trabajo a turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas, el medio día del descanso semanal, o separarlo del correspondiente al día completo para su

disfrute en otro día de la semana.

Cuando el trabajador al cambiar de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas, se podrá reducir él mismo el día que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

Los trabajadores a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo.

¿Qué es el calendario laboral?

El calendario laboral lo elabora la empresa anualmente, y debe exponerlo en un lugar visible en cada centro de trabajo, con el horario de trabajo y distribución anual de días laborales, festivos y descansos.

Los representantes de los trabajadores deben ser consultados antes de su elaboración y emitir un informe.

¿Existe el derecho a vacaciones anuales?

Sí, se pactan de forma individual o colectiva, y no podrán ser inferiores a 30 días naturales o la parte proporcional que corresponda por el tiempo trabajado.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa mediante acuerdo entre empresario y trabajador de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo previsto para las mismas.

El disfrute de vacaciones no puede sustituirse por prestación económica alguna, salvo cuando el contrato de trabajo se hubiera extinguido antes de la fecha fijada para el periodo vacacional sin que se hubieran disfrutado las vacaciones correspondientes.

5.3. Las horas extraordinarias

¿Qué son horas extraordinarias?

Son aquellas que exceden la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Siempre será voluntaria su realización sin que pueda el empresario imponerlas ni el trabajador exigir las, aunque serán obligatorias cuando haya que prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Con carácter general no podrán exceder de 80 horas al año alterables en los siguientes supuestos:

- Menor jornada anual que la general de la empresa
- Prevención o reparación de siniestros
- Facultad del Gobierno

IMPORTANTE

Los menores de 18 años no pueden realizar horas extraordinarias.

¿Cómo se pagan?

Se fijará en convenio colectivo o, en su defecto, en pacto individual. Se podrá optar por:

- Pagar las horas extraordinarias con la cantidad que se fije, que será, como mínimo, la misma que la hora ordinaria.
- Compensar las horas extraordinarias con tiempo equivalente, disfrutando de descanso retribuido.

Si no se pacta nada, las horas extraordinarias deberán ser compensadas con descanso, en los 4 meses siguientes a su realización.



6. Salud laboral

6.1. Prevención de riesgos laborales

La prevención de riesgos laborales es una actividad que tiene por objeto promover la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores. **El Gabinete de Salud Laboral de la UGT**, ha podido reconocer que el importante aumento de los accidentes laborales se debe al incumplimiento empresarial, a la precariedad laboral, a la falta de medidas de seguridad y a la falta de formación e información. Tanto el empresario como el trabajador deben actuar en la prevención de los riesgos laborales.

¿Cómo actuar en materia de salud laboral?

- Las actuaciones del empresario en materia de prevención de riesgos laborales deberá garantizar la salud y seguridad de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con su trabajo. Para lo cual deberá:
 - Elaborar, implantar y aplicar un plan de prevención de riesgos laborales.
 - Evaluar los riesgos.
 - Planificar y ejecutar la actividad preventiva.
- Las actuaciones de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales conlleva una serie de derechos y obligaciones recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Para una adecuada actuación preventiva, el trabajador **tiene derecho** a:

- Ser informado directamente de los riesgos para su salud y seguridad y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia.
- Recibir una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en el momento de su contratación y cuando cambie el contenido de la tarea encomendada. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.
- Interrumpir su actividad y si fuera necesario abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.
- Tener garantizada una vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.
- Disponer de las medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales o estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.
- Ser consultados y participar en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo. Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario y a los órganos de participación y representación (delegados de prevención, comité de seguridad y salud), a través de quienes ejerce su derecho a participar.

Y las obligaciones deben pasar por velar según sus posibilidades, y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, para lo cual, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deben:

- Usar adecuadamente máquinas, herramientas, sustancias peligrosas, equipos

y cualquier medio de trabajo.

- Usar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario y conforme a las instrucciones de éste.
- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad de los medios y lugares de trabajo.
- Informar inmediatamente a su superior jerárquico y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención, y al servicio de prevención, sobre cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.



7. Extinción de la relación laboral

7.1. Modalidades

¿Qué significa la extinción del contrato de trabajo?

Significa la terminación de la relación laboral entre empresa y trabajador y sus

causas pueden ser las que a continuación se indican:

- Mutuo acuerdo entre las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- Dimisión del trabajador.
- Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente, total o absoluta del trabajador.
- Jubilación del trabajador.
- Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- Fuerza mayor.
- Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Voluntad del trabajador con causa justificada.
- Despido disciplinario.
- Causas objetivas legalmente procedentes.
- Por decisión del trabajador que se vea obligado a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

¿Qué es el finiquito?

El justificante de finiquito, es una práctica habitual aunque no obligatoria, consistente en que el trabajador cuando finaliza el contrato de trabajo, firma

un recibo por el cual se da por terminada la relación laboral y afirma que su empresario le ha pagado todo lo que le debía.

Terminada la relación laboral, bien porque el contrato ha finalizado, bien porque haya habido un despido o porque voluntariamente el trabajador se dé de baja, el empresario ha de pagar:

- Los salarios de los días que se ha trabajado y que no se ha cobrado.
- La parte proporcional que corresponda de las pagas extraordinarias.
- Los días de vacaciones que correspondan y no se hayan disfrutado.
- También puede corresponder una indemnización. Por ejemplo en el caso de que el contrato finalizado fuera por obra o servicio determinado o eventual por circunstancias de la producción, tiene que pagar 8 días de salario por año trabajado.

El empresario puede descontar de la liquidación los días que se haya faltado al trabajo sin justificación, o si se ha dado de baja voluntariamente sin preavisar (la costumbre establece un preaviso de 15 días). Es como una indemnización por daños y perjuicios.

IMPORTANTE

Recomendamos que antes de firmar un finiquito o una liquidación, se acuda a UGT para informarse de la cuantía que corresponde (inclusive, deben darlo con la suficiente antelación para que se pueda comprobar si es correcto) y si el cese de la contratación es legal. Nunca se ha de firmar en blanco ni tampoco si las cantidades no son correctas porque una vez firmado ya no se podrá reclamar nada al empresario. Asimismo el trabajador también tiene derecho a que en el momento de la firma esté con él, un miembro del comité de empresa o delegado de personal si existiera.

¿Qué se puede hacer si el empresario no paga y quiere despedir al trabajador?

En el caso de que **no haya pagado el salario**, en primer lugar hay que intentar llegar a un **acuerdo amistoso con el empresario** para que pague las cantidades que debe y si finalmente no se logra, se **interpondrá lo que se llama una “papeleta de conciliación” ante el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB)**.

El plazo para estas reclamaciones de cantidad es de 1 año desde que se produce el impago.

En el supuesto de que el empresario despidiera al trabajador, **si se considera que es ilegal, hay un plazo para reclamar de 20 días**, a contar desde el día siguiente al que se hubiera producido dicho despido. En este caso también se interpondrá en primer lugar, una “papeleta de conciliación”, ya que la conciliación es un paso previo y obligatorio, antes de presentar la correspondiente demanda bien por despido o por reclamación de cantidad.

Por lo que respecta al despido, éste puede ser: disciplinario, por causas de fuerza mayor, económicas, técnicas, organizativas y de producción, así como despido por causas objetivas.

Las causas por las cuales se puede ser objeto de un **despido disciplinario** son las siguientes:

- Faltas de asistencia o puntualidad al trabajo, repetidas e injustificadas.
- Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Ofensas verbales o físicas.
- Vulnerar la buena fe contractual, como por ejemplo: abuso de confianza, violación de los deberes de fidelidad, competencia desleal, perseguir beneficios de forma fraudulenta, actuación negligente... etc.
- Disminución del rendimiento del trabajo normal, de forma continuada y voluntaria.

- Embriaguez o toxicomanía, habituales y que repercutan negativamente en el trabajo.
- Ejercer acoso sexual, por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Si se es **un trabajador víctima de violencia de genero**, las ausencias o faltas de puntualidad en el trabajo debidas a la situación física o psicológica se las considera justificadas y no podrán ser utilizadas por el empresario para despedir disciplinariamente. Para ello se necesitará que se acredite la condición de víctima de violencia de género, por los servicios sociales o el centro de salud, y comunicar esta situación a la empresa.

El **despido por causas objetivas** puede darse por:

- Falta de aptitud del trabajador, conocida o sobrevenida con posterioridad.
- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo.
- Absentismo laboral, esto es, faltas de asistencia al trabajo intermitentes aunque sean justificadas. No tienen tal consideración las ausencias por huelga legal, o accidente de trabajo, maternidad, vacaciones, bajas por enfermedad etc.
- Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

En todos los casos es requisito indispensable que el empresario comunique el despido por escrito, en el que han de figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que ha de tener efecto.

Se ha de saber también que **esta prohibido el despido por discriminación por razón de sexo, y esto supone la protección de la mujer embarazada que ve extinguida su relación laboral por tal motivo. Si despiden por alguna causa relacionada con el embarazo, este despido es discriminatorio y por tanto se considera nulo, incluso si tuvo lugar en el periodo de prueba.**

Si el despido se ha producido durante el periodo de prueba, el empresario no

esta obligado a alegar causa alguna, ni a preavisar ni tampoco a indemnizar. Este periodo de prueba, que tiene que constar por escrito en el contrato, no podrá ser mayor de 6 meses para los técnicos titulados o 2 meses para el resto de los trabajadores.

¿El empresario puede hablar con la policía para que retiren al trabajador la autorización de residencia y trabajo si éste decide irse de la empresa?

No. Si bien se ha obtenido la autorización de trabajo y residencia en base a un determinado contrato u oferta de empleo, el empresario no puede obligar al trabajador a trabajar con él hasta la finalización de dicho contrato. Si le ofrecen otro trabajo mejor pagado, con mejores condiciones laborales o que simplemente interesa más, está en su derecho el trabajador de mejorar de empleo y cambiar de empresa. Eso sí, ha tener en cuenta que **si la autorización es inicial está limitada durante su año de vigencia, tanto geográficamente como para un sector de actividad, por lo cual sólo podrá cambiar de trabajo sin previa solicitud, en el caso de que el nuevo empleo sea en el mismo sector y dentro de la misma provincia para la que se le concedió la autorización.**

Es conveniente que antes de dejar el trabajo, se preavise al empresario. La costumbre establece un plazo de preaviso de 15 días, y en el caso de que no se haga, el empresario puede descontar esos días de la liquidación. Lo que sí se ha de tener en cuenta es que para poder renovar la tarjeta van a exigir que se haya cotizado a la Seguridad Social un periodo mínimo, generalmente 6 meses y excepcionalmente 3 meses.

Sin embargo, si se considera que las condiciones laborales son abusivas, no se ha de dudar en **acudir a asesorarse a UGT** donde informaran sobre los derechos y si es necesario ayudaran en las reclamaciones.

7.2. Actuaciones en caso de despido

El trabajador que vea extinguida su relación laboral por voluntad unilateral

del empresario y no esté de acuerdo con esta decisión deberá proceder a las siguientes actuaciones:

7.2.1. Acto de conciliación

¿Qué es un acto de conciliación?

Es el trámite que debe seguir el trabajador si le despiden y no lo considera justificado.

Es un requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento por despido ante el Juzgado de lo Social. Exceptuándose de este requisito los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa.

Los trabajadores que reciban carta de despido alegando cualquier causa o trabajadores despedidos verbalmente que se les impida el acceso al puesto de trabajo, si no consideran justificada la acción empresarial, deben iniciar las actuaciones de conciliación.

¿Cuál es el procedimiento?

La presentación de la demanda de conciliación ha de hacerse ante el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB) **en el plazo de veinte días hábiles (excluidos domingos y festivos) desde el momento del despido. La presentación de la solicitud de conciliación suspende los plazos de caducidad. El cómputo de la caducidad se reanuda al día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos 15 días desde su presentación sin que se haya celebrado. En todo caso, transcurridos treinta días sin celebrarse el acto de conciliación, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.**

¿Cómo se resuelve?

El TAMIB cita a las partes para una avenencia pudiendo haber:

- Acuerdo: Habrá de estarse a lo acordado (reincorporación al puesto de trabajo)

o indemnización, incluyendo los salarios de tramitación).

- Falta de acuerdo: El trabajador debe presentar demanda ante el Juzgado de lo Social en los días que falten para los veinte, una vez descontados los transcurridos desde el despido hasta la presentación de la demanda de conciliación.

¿Qué ocurre si hay incomparecencias?

Cuando estando debidamente citadas las partes para el acto de conciliación no compareciese el solicitante ni alegase justa causa, se tendrá por no presentada la papeleta, archivándose todo lo actuado.

Si no compareciera la otra parte, se tendrá la conciliación por intentada sin efecto, y el Juez o Tribunal deberá apreciar temeridad o mala fe si la incomparecencia fuera injustificada, imponiendo la multa de hasta 601,01 euros si la sentencia que en su día dicte, coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación, y el abono de los honorarios de los abogados.

¿Se puede impugnar?

El acuerdo de conciliación podrá ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquél, ante el Juzgado o Tribunal competente para conocer del asunto objeto de la conciliación, mediante ejercicio de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos.

La acción caducará a los treinta días de aquel en que se adoptó el acuerdo. Para los posibles perjudicados el plazo contará desde que lo conocieran.

¿Hay obligación de ejecutar lo acordado?

Lo acordado en conciliación tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.

7.2.2. Demanda ante el Juzgado de lo Social

¿Qué es?

Una vez celebrado o intentado el acto de conciliación sin avenencia, deberá el trabajador presentar la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social, aportando el justificante del resultado del acto de conciliación, de tenerlo, en otro caso, deberá aportarlo en el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la notificación.

Puede efectuarla el trabajador solo o asesorado o representado por un abogado, procurador, graduado social o sindicato en su caso. Con carácter general será Juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado a elección del demandante.

El plazo de presentación es de veinte días hábiles desde el momento del despido (se suman para el cómputo, los días que transcurren entre el día siguiente al despido y el de la presentación de demanda de conciliación, con los que transcurren entre el día siguiente a la celebración de la conciliación, y el de la presentación de la demanda en el Juzgado de lo Social). Este plazo será de caducidad a todos los efectos. Si se promoviese demanda por despido contra una persona a la que erróneamente se hubiere atribuido la cualidad de empresario, y se acreditase en el juicio que lo era un tercero, el trabajador podrá promover nueva demanda contra éste, sin que comience el cómputo del plazo de caducidad hasta el momento en que conste quién sea el empresario.

¿Qué características tiene la demanda?

Debe formularse por escrito y tendrá que contener lo siguiente:

- Datos del demandante, con expresión del TIE si es extranjero o DNI si es español y de aquellos otros interesados que deben ser llamados en el proceso y sus domicilios; el nombre y apellidos de las personas físicas y la denominación social de las personas físicas y jurídicas. Si la demanda se dirigiese contra un grupo carente de personalidad, habrá que hacer constar el nombre y apellidos

de quienes aparezcan como organizadores, directores o gestores de aquel y sus domicilios.

- La enumeración clara y concreta de los hechos alegados, por el empresario y de todos aquellos que, según la legislación sustantiva, resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas. En ningún caso podrán alegarse hechos distintos de los aducidos en conciliación, salvo que se hubieran producido con posterioridad a la sustanciación de aquella.
- Lugar de trabajo, categoría profesional, características particulares si las hubiera del trabajo que se realizaba antes de producirse el despido, salario, tiempo y forma de pago y antigüedad en la empresa.
- Fecha de efectividad del despido y forma en que se produjo.
- Si el trabajador ostenta, o ha ostentado en el año anterior al despido la cualidad de representante legal o sindical de los trabajadores.
- Si el trabajador se encuentra afiliado a algún sindicato, en el supuesto de que se alegue la improcedencia del despido por haberse realizado éste sin la previa audiencia de los delegados sindicales, si los hubiera.
- Si el demandante litigase por si mismo, designará un domicilio en la localidad donde resida el Juzgado o Tribunal, en el que se practicarán todas las diligencias que hayan de entenderse con él.
- Fecha y firma.

¿Cuándo se realiza la sentencia?

El Juez de lo Social una vez celebrado el juicio, dictará sentencia en el plazo de 5 días, en la que calificará el despido como nulo, improcedente o procedente, notificándose a las partes dentro de los 2 días siguientes.

¿Se puede recurrir la sentencia?

El empresario o trabajador podrá recurrir la sentencia ante la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia en los 5 días siguientes a la notificación de la

sentencia.

En los juicios donde se ejerciten acciones derivadas del despido y la sentencia del Juzgado declare la nulidad o improcedencia del mismo por parte del empresario y éste interponga un recurso, estará obligado, mientras dure la tramitación, a satisfacer al trabajador la misma retribución que hubiera venido percibiendo con anterioridad a producirse los hechos. El trabajador deberá continuar prestando sus servicios, a menos que el empresario previera hacer el abono aludido sin compensación alguna.

La misma obligación tendrá el empresario si el recurso lo interpusiera el trabajador y la sentencia hubiera declarado la nulidad del despido o se hubiera optado por la readmisión.



8. Seguridad Social y protección por desempleo

8.1. La Seguridad Social

El Estado Español, a través del Sistema de la Seguridad Social, garantiza a los españoles que residen en España y a los extranjeros que residen o se encuentran legalmente en España, bien por realizar una actividad profesional en la modalidad contributiva, bien por cumplir los requisitos exigidos en la modalidad no contributiva, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada en las contingencias y situaciones que la ley define,

siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional y sean:

- Trabajadores por cuenta ajena
- Trabajadores por cuenta propia o autónomos
- Socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado
- Estudiantes
- Funcionarios públicos, civiles y militares

A efectos de las prestaciones de modalidad no contributiva, están incluidos todos los españoles residentes en territorio nacional y los extranjeros que residan legalmente en España.

¿Cuál es la composición del Sistema de la Seguridad Social?

Consta del Régimen General y de los Regímenes Especiales siguientes:

- Agrario
- Trabajadores del Mar
- Trabajadores Autónomos
- Empleados del Hogar
- Minería del carbón
- Estudiantes (Seguro Escolar)
- Funcionarios

¿Cuáles son las principales prestaciones de la Seguridad Social?

Entre las principales encontramos:

- La asistencia sanitaria
- Prestaciones farmacéuticas

- La incapacidad temporal como:
 - La enfermedad común o profesional.
 - Accidente de trabajo o común.
 - Periodos de observación de las enfermedades profesionales.
- La maternidad.
- El riesgo durante el embarazo.
- La incapacidad permanente.
- Lesiones permanentes no invalidantes.
- Jubilación.
- Protección por muerte y supervivencia.
- Prestaciones familiares.
- Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (S.O.V.I.).
- Pensiones extraordinarias motivadas por actos de terrorismo.

¿Es obligatorio afiliarse y cotizar a la Seguridad Social?

Sí, la afiliación a la Seguridad Social es obligatoria para todas las personas incluidas en su campo de aplicación, en cuanto a la modalidad contributiva, y única para toda la vida y para todo el sistema.

La cotización a la Seguridad Social es obligatoria para quienes realicen una actividad que les incluya en el campo de aplicación de cualquiera de los Regímenes del sistema, en su modalidad contributiva.

En el caso de los trabajadores extranjeros, la afiliación a la Seguridad Social deberá realizarse una vez obtenida la autorización de residencia y trabajo.

Si en el momento de solicitar la tarjeta de identidad de extranjero o si transcurrido un mes desde su entrada en España, no existiera constancia de la afiliación del trabajador autorizado inicialmente a residir y trabajar, la autoridad competente

podrá resolver la extinción de esta autorización concedida.

Si el empresario incumple su obligación, los trabajadores pueden instar directamente su afiliación y alta inicial a la Seguridad Social. Este organismo también puede proceder a la afiliación de oficio.

IMPORTANTE

La cotización es una cantidad que el empresario retiene de las nóminas y la ingresa en la Seguridad Social y al trabajador le corresponde cotizar por contingencias comunes (enfermedades comunes y accidentes no laborales), desempleo (salvo trabajadores de temporada y estudiantes) y formación profesional. La cotización es imprescindible para la renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo.

8.2. Convenios bilaterales

¿Existen convenios bilaterales entre España y algunos países en materia de prestaciones de la Seguridad Social?

Sí, hay convenios y acuerdos internacionales bilaterales en materia de Seguridad Social con 20 países del mundo.

Cada uno de ellos tiene características diferentes pero todos son de aplicación a los trabajadores que estén o hayan estado sujetos a las legislaciones de la Seguridad Social de uno o ambos países de los que firman el acuerdo, y se beneficiarán de la Seguridad Social, en las mismas condiciones que los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia nacionales.

Respecto a las prestaciones contributivas, hay que tener en cuenta que en casi todos los convenios, se pueden sumar los periodos de seguro cumplidos en España y el país con el que se firma el convenio.

Además estas prestaciones se podrán percibir con independencia de que el

interesado resida o se encuentre en España o en su país.

Para más información se puede consultar la página web:

<http://www.seg-social.es/inicio/>.

8.3. Régimen especial de empleados del hogar

¿Si se trabaja en el servicio doméstico, a quien corresponde pagar la seguridad social y qué derechos se tienen?

El servicio doméstico está dentro del Régimen Especial de Empleados de hogar, y la obligación de cotizar corresponde:

- Al empleador, quien deberá dar de alta y cotizar si se trabaja en su casa durante 80 horas o más al mes. El empleador tan sólo deducirá del salario la parte que le corresponda cotizar al trabajador. La cuota a pagar a la Seguridad Social en este régimen es única, mensual e indivisible (e independiente del salario real), y se calcula aplicando a la base de cotización que cada año fija el Gobierno, el tipo de cotización que también fija anualmente.
- Al trabajador, si trabaja para varios empleadores durante como mínimo 72 horas al mes, efectuadas al menos durante 12 días en cada mes. En este caso le corresponde pagar la cuota entera.

Se podrá consultar las bases y tipo de cotización que cada año se establezcan en la siguiente página web: ***<http://www.seg-social.es/inicio/>***.

En cuanto a los derechos que tiene el trabajador, estos son inferiores que los de los trabajadores que están incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, de forma resumida son los siguientes:

- Si el contrato no es por escrito (no existe esta obligación), se entiende que tiene una duración de un año, prorrogable por periodos anuales.
- Si el empresario no notifica su voluntad de finalizar el contrato al menos 7 días antes de que se cumpla el año, se entenderá que se prorroga.

- Salvo que se acuerde otra cosa, el periodo de prueba es de 15 días, dentro de los cuales tanto el trabajador como el empleador puede dar por finalizada la relación laboral sin ninguna consecuencia.
- La jornada laboral máxima semanal es de 40 horas (sin incluir los tiempos de presencia pactados), y no puede superar las 9 horas diarias.
- Para esta jornada, el salario debe ser como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional que fija el Gobierno cada año.
- El descanso semanal es de 36 horas, con derecho a disfrutar al menos de 24 horas consecutivas, coincidiendo preferentemente con el domingo.
- Las horas extras deberán pagarse como horas extraordinarias, su realización es voluntaria y no podrán exceder de 80 horas al año.
- Por cada tres años de trabajo con el mismo empleador y con un límite máximo de 5 trienios se tiene derecho a un aumento del salario en metálico de un 3%.
- El trabajador tiene derecho a dos pagas extraordinarias al año, correspondientes cada una, al sueldo de 15 días naturales.
- Se tienen los siguientes permisos pagados: 15 días naturales por matrimonio, 1 día por traslado de domicilio, 2 días por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes: cónyuge, hijos, padres, abuelos y nietos tanto por consanguinidad como familia política (4 días si se desplaza fuera de la localidad), el tiempo indispensable para realizar los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- Como festivos laborables, tiene derecho a 14 al año, dos de ellos serán fiestas locales. En todo caso serán festivos: Navidad, Año Nuevo, 1º de Mayo y 12 de octubre.
- El periodo de vacaciones anuales será de 30 días naturales (se cuentan los festivos) y al menos 15 días se disfrutaran de forma continuada.
- En caso de despido por parte del empleador, se tiene derecho a una indemnización de al menos 7 días de salario por año trabajado, con el límite de 6 mensualidades.

En este régimen el trabajador no podrá beneficiarse:

- De los permisos por lactancia y a la disminución de la jornada de trabajo para el cuidado de hijos menores de 8 años.
- De la prestación por desempleo, ya que no se cotiza por ella a la Seguridad Social.
- El empleador no está obligado a entregar una nómina justificativa del salario ni tampoco a formalizar el contrato por escrito.
- Pueden descontar hasta un 45% del salario en concepto de alojamiento y manutención.
- En el caso de estar enferma/o y tener una “incapacidad temporal”, no se empieza a cobrar la prestación hasta 29 días después de que la concedan.

8.4. La protección por desempleo

¿Cómo se protege al trabajador desempleado?

Son múltiples las distintas situaciones desde las que se puede acceder a las prestaciones por desempleo, así como las distintas ayudas existentes.

La protección legal por desempleo es de dos tipos:

- prestación de nivel contributivo (prestación por desempleo)
- prestación de nivel no contributivo (subsidio por desempleo)

8.4.1. La prestación de nivel contributivo

¿Qué requisitos se necesitan para acceder a ella?

Los requisitos que se necesitan son:

- Estar afiliado y en situación de alta o asimiliada en la Seguridad Social.

- Estar en situación legal de desempleo.
- Acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar una colocación adecuada y suscribir un compromiso de actividad.
- Tener cubierto un periodo mínimo de cotización de 12 meses dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo.
- No haber cumplido la edad de jubilación.

IMPORTANTE

Para solicitar el desempleo uno de los documentos que se va a necesitar es el Certificado de la Empresa. El empresario está obligado a darlo en el momento de la liquidación. En el se recogen los datos del trabajador, el tipo de contrato, la causa de la finalización, las bases de cotización de los últimos seis meses, etc. Si el empresario no lo da hay que pedirselo.

¿Cuándo se está en situación legal de desempleo?

Están en situación de desempleo quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierden su empleo de forma temporal o definitiva, o ven reducida, al menos, en una tercera parte su jornada laboral, con la correspondiente pérdida o reducción análoga de salarios. Las causas pueden ser:

- Despido colectivo, que se acredita con la resolución de la Autoridad Laboral.
- Despido improcedente del trabajador.
- Muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual.
- Despido: la situación legal de despido se acredita mediante la notificación del mismo a través de la carta de despido, o mediante el acta de conciliación administrativa o judicial o la resolución judicial declarando la procedencia o improcedencia del despido.
- Despido del trabajador por causas objetivas, sin exigencia de reclamación por despido

- Despido procedente. Se acredita con la Sentencia del Juzgado de lo Social
- Terminación del contrato por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato
- Resolución de la relación laboral durante el periodo de prueba a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a algunos de los supuestos que determinan la situación legal de desempleo o haya transcurrido a la fecha del cese en periodo de prueba un plazo de 3 meses desde la extinción de la relación laboral anterior, o desde la sentencia que declaró el despido procedente.
- Resolución voluntaria del trabajador por traslado a otro centro de trabajo de la empresa que exija cambio de residencia
- Resolución voluntaria del trabajador por “causa justa”. Se acredita con la resolución Judicial definitiva
- Suspensión temporal por Expediente de Regulación de Empleo o reducción temporal de la jornada de, al menos, un tercio
- Retorno de emigrantes a los que se les extinga la relación laboral en el extranjero
- Presos en libertad por cumplimiento de condena o libertad condicional
- Finalización o interrupción de la actividad intermitente de los trabajadores fijos discontinuos o de temporada.

¿Cuál es la cuantía de la prestación?

Consiste en una prestación mensual que se calcula sobre el promedio de las bases de cotización de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de los últimos 180 días inmediatamente anteriores.

El importe de la prestación será:

- Durante los 180 primeros días el 70 % de la Base Reguladora

- A partir del 181, el 60 %

La **cuantía mínima** será el 80 % del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), incrementado en un sexto (parte proporcional de las pagas extras), cuando el trabajador no tenga hijos a su cargo. Cuando el trabajador tenga, al menos, un hijo a su cargo, el 107 % del IPREM incrementado en un sexto.

La **cuantía máxima** de la prestación está en función del número de hijos a cargo del beneficiario:

- Sin hijos: 175 % del IPREM, incrementado un 1/6
- Con un hijo: 200 % del IPREM, incrementado un 1/6
- Con dos o más hijos: 225 % del IPREM, incrementado un 1/6

Hay que tener en cuenta que las prestaciones por desempleo cotizan al IRPF y a la Seguridad Social.

¿Y su duración?

La duración de la prestación estará relacionada con el periodo de ocupación cotizado en los últimos 6 años.

¿Quién puede ser beneficiario?

Podrán ser beneficiarios de la prestación por desempleo los colectivos que a continuación se indican:

- Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social pertenecientes a la Unión Europea o al Espacio Económico Europeo, y nacionales de otros países que residan legalmente en España siempre que puedan acreditar:
 - Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena inicial y vigente.
 - Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena renovado y vigente.

- Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena inicial o renovado caducado, junto con la solicitud de renovación.
 - Autorizaciones de residencia temporal por circunstancias excepcionales en vigor, cuando lleve aparejada o haya permitido obtener una autorización para trabajar, conforme a lo dispuesto en el artículo 45.7 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por R.D. 2393/2004.
 - La condición de «extranjeros exceptuados de obtener la autorización de trabajo» conforme a lo dispuesto en el artículo 68 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por R.D. 2394/2004, y que tras el cese en la relación laboral tengan permiso de residencia en vigor.
 - Autorización de residencia permanente.
 - Autorización de permanencia/estancia en España de los refugiados o apátridas junto con la solicitud de autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales vigente, o caducada junto con la solicitud de renovación.
- Personal español contratado al servicio de la Administración española en el extranjero, siempre que el desempleado traslade la residencia a España y se cumplan el resto de los requisitos exigidos legalmente.
 - Funcionarios de empleo y personal contratado en colaboración temporal en régimen de Derecho Administrativo en las Administraciones Públicas incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social y funcionarios de empleo interinos de la Administración de Justicia.
 - Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los regímenes especiales de la Seguridad Social que protegen esta contingencia de desempleo (trabajadores de minería del carbón, trabajadores fijos y eventuales por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario, trabajadores del mar, incluidos los retribuidos a la parte que prestan servicios en embarcaciones pesqueras de hasta 20 toneladas de registro bruto).
 - Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, incluidos en un

régimen de la Seguridad Social que proteja esta contingencia.

- Los penados que hubiesen sido liberados de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional.
- Trabajadores emigrantes retornados.
- Militares de complemento y militares profesionales de tropa y marinería.

IMPORTANTE

Una vez se reconozca la prestación, se deberá reunir los requisitos exigidos para su percepción.

¿Dónde se tramita y qué documentación hay que presentar?

Se tramita en las Oficinas del Servicio Público de Empleo (SOIB) y con la solicitud se deberán adjuntar los siguientes documentos:

- Documento acreditativo de la situación legal de desempleo: carta de despido.
- Certificado o certificados de empresa en las que hubiera trabajado en los últimos 6 meses.
- Modelo oficial de Compromiso de Actividad.
- Copia oficial de los documentos de cotización correspondientes a los últimos 180 días cotizados.
- DNI ó TIE y tarjeta de la Seguridad Social.
- Declaración de cargas familiares y rentas en modelo normalizado que facilita la Oficina de Empleo.
- Impreso de domiciliación en cuenta de la prestación, si se opta por este sistema de pago.

8.4.2. Subsidio por desempleo

¿Qué es y quien tiene derecho?

Es una prestación no contributiva a la que tienen derecho los trabajadores que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- Los que han agotado la prestación contributiva por desempleo y tienen responsabilidades familiares.
- Trabajadores mayores de 45 años que han agotado la prestación por desempleo de, al menos 12 meses y no tuvieran responsabilidades familiares.
- Trabajadores emigrantes retornados.
- Trabajadores que, al producirse la situación legal de desempleo, no han cubierto el periodo mínimo de cotización para acceder a una prestación contributiva.
- Liberados de prisión.
- Trabajadores declarados plenamente incapaces o inválidos parciales como consecuencia de expediente de revisión por mejoría de una situación de gran invalidez, invalidez permanente absoluta o parcial para la profesión habitual.

¿Cuál es la duración de esta prestación?

La duración de la prestación es la siguiente:

- Seis meses prorrogables por otros dos periodos de igual duración hasta un máximo de 18 meses, con las siguientes excepciones:
 - Los menores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva de al menos 6 meses tendrán derecho a otra prórroga de 6 meses, hasta totalizar 24 meses.
 - Los mayores de 45 años que hayan agotado una prestación de, al menos 4 meses tendrán, además, derecho a otra prórroga de 6 meses hasta totalizar 24 meses.

- Los mayores de 45 años que hayan agotado una prestación de, al menos 6 meses , tendrán derecho, además, a dos prórrogas de 6 meses cada una hasta totalizar 30 meses.

IMPORTANTE

Es obligación del empresario facilitar al trabajador la documentación necesaria para acceder a la protección por desempleo. Las leyes sancionarán su incumplimiento como falta grave.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluye entre sus competencias no sólo el cumplimiento de las condiciones de trabajo, sino también el de la normativa sobre Seguridad Social y Empleo.



9. Representación colectiva y acción sindical

9.1 La sindicación de los trabajadores

¿Que es el sindicato?

Es la organización democrática de los trabajadores en la defensa de sus intereses.

¿Quién puede sindicarse?

Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales. El Convenio nº 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la libertad sindical y al derecho de afiliarse, y que ha sido ratificado por España, establece que todos los trabajadores, sin distinción alguna y sin autorización previa tienen el derecho a afiliarse a las organizaciones sindicales.

Es importante que se sepa que en España el derecho a afiliarse al sindicato de elección, es un derecho individual recogido en la Constitución española así como en el Estatuto de los Trabajadores, y que la libertad sindical es un derecho que tiene una protección especial.

¿Qué significa la acción sindical?

Una vez afiliado, el trabajador tiene además el derecho a la acción sindical, que consiste en que puede ejercer acciones sindicales o participar en actividades organizadas por el sindicato, dentro y fuera de la empresa, sin temor a ninguna represalia empresarial:

- Tiene derecho a participar en reuniones de los trabajadores afiliados a un sindicato, organizadas en la empresa, siempre que se avise al empresario antes, sean fuera de horas de trabajo y no alteren la actividad normal de la empresa.
- Puede disfrutar también de la libertad de difundir información sindical en la empresa, así como a recibirla, dentro de los límites establecidos para el derecho de reunión.
- Y tiene el derecho a elegir libre y democráticamente a los representantes dentro del sindicato.

El trabajador no está obligado a decir al empresario que está afiliado. La Constitución Española garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto, así como el derecho a la intimidad y a la dignidad en el ámbito laboral. Esto supone

que se puede decidir libremente sobre las ideas, convicciones religiosas, políticas y sindicales, sin que nadie, incluido el empresario, pueda obligar a que se le diga cuales son, o si se está o no afiliado a un sindicato.

Además el Estatuto de los Trabajadores prohíbe las discriminaciones en el acceso al empleo o una vez empleado, por su afiliación o no a un sindicato.

9.2. Participación de los trabajadores en la empresa

El derecho a la participación de los trabajadores en la empresa se articula a través de los delegados de personal y comités de empresa, sin perjuicio de otras formas de participación.

¿Quiénes son los delegados de personal?

Son órganos individuales que ejercen de forma mancomunada en centros de trabajo pequeños. Constituyen la representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

¿Y el comité de empresa?

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

¿Quién puede elegir a los delegados y/o miembros del comité de empresa?

Todos los trabajadores nacionales o extranjeros de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes.

¿Quién puede ser elegido para ser delegado y/o miembro del comité de empresa?

Los trabajadores nacionales o extranjeros que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.



10. La negociación colectiva

La negociación colectiva es la máxima expresión y el instrumento fundamental a través del cual ha de desarrollarse el grueso de la acción sindical. Abarca más que el proceso de elaboración de un convenio, implica, además toda la actividad de gestión y administración conjunta de lo negociado, y más en general, de las relaciones laborales. Es mediante la cual se fortalece la organización de los trabajadores, su unidad y solidaridad.

10.1. El convenio colectivo

¿Qué es un convenio colectivo?

Es un acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad. Igualmente puede regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

Es una norma obligatoria para los firmantes, equiparándose a las normas legales de origen estatal.

Es la expresión final o resultado de un proceso de negociación colectiva, en forma de acuerdo y para un ámbito determinado: empresa, sector, etc.

¿Quiénes están legitimados para negociar?

En convenios de empresa o ámbito inferior:

- Los delegados de personal y el Comité de Empresa.
- Las representaciones sindicales (si las hubiera) y ostentasen la mayoría en el Comité de Empresa, cuando el convenio colectivo afecte a la totalidad de los trabajadores de la empresa.
- Empresario o representantes legales.

En convenios colectivos sectoriales:

- Los sindicatos mas representativos a nivel nacional o de comunidad autónoma.
- Los sindicatos con un mínimo del 10 % de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, en el ámbito geográfico o funcional del convenio.
- Asociaciones empresariales que cuenten con el 10 % de los empresarios incluidos en el ámbito del convenio y que además ocupen, al menos el 10% de los trabajadores de dicho ámbito.

En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

¿Qué debe contener el convenio colectivo?

Cada convenio tiene su propio contenido, porque la realidad sindical y laboral de las empresas o sectores también es diferente.

No obstante, las materias objeto de acuerdo son, en general, las mismas. Así, en cualquier convenio, podemos encontrar artículos y cláusulas agrupadas en tres apartados principales:

- A quién afecta y por cuanto tiempo, es decir, el ámbito de aplicación: sector, área geográfica o territorio donde se aplica, a qué personas y durante cuanto tiempo.
- El contenido propio del convenio que, entre otras materias puede incluir:
 - La estructura del salario y la nómina, tabla salarial, incremento salarial, cláusula de revisión, complementos y pluses.
 - Condiciones y procedimiento para no aplicar en la empresa el régimen salarial pactado en convenio colectivo de ámbito superior.
 - Procedimiento de control de tiempo y organización del trabajo.
 - Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y distribución irregular de la jornada.
 - Ingreso en la empresa, formación, promoción profesional y cambio de puestos de trabajo.
 - Salud laboral, medidas de prevención y protección, normas, servicios médicos, seguridad e higiene en el trabajo, etc.
 - Mejoras y beneficios sociales, anticipos, préstamos, créditos, seguros y becas de estudio.
 - Política de fomento de empleo y contrataciones.
 - Procedimientos de resolución de conflictos surgidos en los periodos de consulta con los representantes de los trabajadores por asuntos de movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato o despidos colectivos.
 - Derechos sindicales de los sindicatos en la empresa, Comités de Empresa o Delegados de Personal.

- Planes de formación: cursos a realizar, personas que recibirán la formación, centros que la imparten y periodos concedidos como permiso retribuido.
 - Etc.
- Seguimiento y cumplimiento del convenio. Los convenios deberán crear Comisiones Paritarias, formadas por representantes de los trabajadores y la empresa para vigilar su cumplimiento e interpretar su contenido cuando sea necesario.

¿Por qué son importantes?

Porque es una norma obligatoria para los firmantes del mismo y porque mejora y concreta mediante el acuerdo o pacto, muchos de los derechos y deberes previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

El Convenio Colectivo una vez firmado, será publicado obligatoria y gratuitamente en el Buletí Oficial de la Comunitat Autònoma (BOIB)

10.2. Los conflictos colectivos

¿Qué son los conflictos colectivos?

Suponen una manifestación de la discrepancia por razones laborales entre empresarios y trabajadores que afecta a los intereses de estos últimos. Pueden concretarse como:

- Un conflicto colectivo de interpretación y aplicación de la norma legal o convención, decisión o práctica del empresario.
- Un conflicto de intereses en el que se pretende la modificación o sustitución de una norma reguladora aplicable.

¿Qué es una huelga?

Es la suspensión de la prestación de trabajo llevada a cabo de forma colectiva y

concertada por los trabajadores.

Para que sea legal ha de seguirse un procedimiento marcado por:

- El acuerdo, en reunión conjunta de los representantes de los trabajadores, por mayoría, levantando el acta correspondiente. Por votación de los propios trabajadores cuando así lo propongan; en este caso la votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple. Por acuerdo adoptado por las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral al que la huelga se extienda.
- La comunicación al empresario o empresarios afectados y a la Autoridad Laboral, por escrito y con cinco días naturales de antelación a la fecha del inicio. En caso de empresas de servicios públicos, el preaviso será de diez días naturales.
- La creación del comité de huelga, que está formado como máximo por doce trabajadores de los centros de trabajo afectados. Corresponde a dicho comité participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto, y habrá de garantizar durante la duración de la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad y mantenimiento de la empresa.

Los efectos que provoca son:

- El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo.
- Durante la huelga el contrato se considera en suspenso, y el trabajador no tendrá derecho al salario y se encontrará en situación de alta especial en la Seguridad Social.
- Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quieran sumarse a la huelga.
- A pesar del ejercicio del derecho a la huelga, algunos trabajadores podrán estar obligados a continuar su actividad si tienen que atender servicios de seguridad o mantenimiento de la empresa, o si la empresa tuviese que atender un servicio esencial para la comunidad [en este último caso por decisión de la autoridad

gubernativa].

- El trabajador no tendrá derecho a prestación económica por incapacidad temporal que se inicie durante esta situación y mientras ésta subsista.
- El trabajador no tendrá derecho a la prestación por desempleo por el hecho mismo de la suspensión del contrato de trabajo.

La resolución de la misma pasa por:

Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el comité de huelga y el empresario y, en su caso, los representantes designados por los distintos comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo.

¿Qué es el cierre patronal?

Es el cierre del centro de trabajo por el empresario, en caso de huelga o cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurra alguna de las causas siguientes:

- Notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro cierto de que se produzca.
- Inasistencia o irregularidades en el trabajo que impidan gravemente el proceso normal de producción.

El empresario que proceda al cierre del centro de trabajo deberá comunicarlo en el plazo de doce horas a la Autoridad Laboral.

La reapertura del mismo se efectuará, una vez extinguidas las causas que lo motivaron, a iniciativa del propio empresario o a instancia de los trabajadores o requerimiento de la Autoridad Laboral.

Los efectos que produce son que:

- Durante el cierre patronal el contrato de trabajo se entiende suspendido y no tiene el trabajador derecho al salario. Se encontrará en situación de alta especial en la Seguridad Social.
- El trabajador no tendrá derecho a la prestación económica por incapacidad temporal cuando se inicie ésta durante el cierre.
- El trabajador no tendrá derecho a prestación por desempleo por el hecho mismo de la suspensión del contrato de trabajo.

Direcciones y teléfonos de interés

- Centro de Información y Orientación para la Inmigración

Palma

Eusebio Estada, 48
Tel. 971.764.588

- Oficina de Extranjeros

Palma de Mallorca:

Ciudad de Querétano, s/n
Tel. 971.989.170

<http://www.extranjeros.mtas.es>

Ibiza:

Pº Juan Carlos I, s/n. (Casa del Mar)
Tel. 971.989.055

Menorca:

Pza. Augusto Miranda, 22
Tel. 971.989.280

- Servicio Público de Empleo (SOIB)

Palma de Mallorca:

Gremio de Tejedores, 38 (Polígono de Castelló)

Tel. 971.176.300

<http://www.caib.es>

Miquel Marqués, 13

Tel. 971.770.975

Mateu Enric Lladó, 21

Tel. 971.728.625

Jordi Villalonga i Velasco, 2

Tel. 971.469.151

Mallorca:

Alcudia

Teodoro Canet, 31

Tel. 971.549.398

Magalluf

Crta. Sa Porrassa, 6

Tel. 971.132.182

Felanitx

San Agustín, 13

Tel. 971.827.017

Inca

Avda. Des Raiguer, 99

Tel. 971.881.103

Manacor

Jaume II, 26

Tel. 971.553.397

Menorca:

Ciudadella

Antoni Maria Claret, 70
Tel. 971.385.914

Maó

Pza. Miranda, s/n
Tel. 971.362.930

Ibiza:

Sant Antoni

Bisbe Torres, 7
Tel. 971.348.066

Ciutat

Isidor Macabich, 57
Tel. 971.300.012

Formentera

San Juan, 46
Tel. 971.321.141

**- Servicios de Orientación
Socio-laboral específicos para
extranjeros**

**- Confederación General de
Trabajadores CGT**

Palma de Mallorca:

Angel Gimerá, 48D
Tel. 971.440.637

Llucmajor

San Cristofol, 33
Tel. 971.2031.81

**- Fundación para la formación
de empresarios y trabajadores
turísticos de Baleares (FETB)**

Palma de Mallorca:

Cardenal Rosell, 35 (Coll d'en Rebassa)
Tel. 971.910.190

Magalluf:

Lope de Vega, 8
Tel. 971.130.301

**- Instituto de Formación y
Estudios Sociales IFES-UGT**

Palma de Mallorca:

Son Ferragut, 1 Bajos
Tel. 900.502.637

**- Tribunal de Arbitraje y
Mediación de las Islas
Baleares (TAMIB)**

Palma de Mallorca:

Avda. Conde Sallent, 11 2º
Tel. 971.763.545

<http://www.tamib.es>

Menorca:

Artrutx, 10B 1° 1a. (POIMA)
Tf: 971.356.554

Ibiza:

Baleares, 2 1° E (Ibiza)
Tel. 971.398.271

- Unión General de Trabajadores (UGT)

Palma de Mallorca:

Arquitecto Bennazar, 69 5°
Tel. 971.764.448
<http://www.ugt.es>

Mallorca:

Alcudia

De la Asamblea, 2 B.
Tel. 971.546.839

Arenal

Bartolomé Calafell, 16
Tel. 971.490714

Felanitx

Nuño Sanz, 14
Tel. 971.827.555

Inca

Joanot Colom, 4
Tel. 971.881.819

Magalluf

Crta. De la Portassa, s/n.
Tel. 971.131.764

Manacor

Príncipe, 23 Bajos
Tel. 971.552.522

Sa Pobla

Pau, 13 1°
971.540.850

Soller

Gran Via, 43
Tel. 971.633.704

Menorca:

Ciudadela

Avda. De Palma, s/n.
Tel. 971.382.786

Ferrerries

San Joan, 10
971.373.479

Mahón

Plaza Miranda, s/n
Tel. 971.369.920

Ibiza:

Avda. Ignaió Wallis, s/n
Tel. 971.315.198

INDICE DE MATERIAS

Acción sindical	76
Acto de conciliación	59
Autorización de trabajo por cuenta ajena.....	14
Autorización de trabajo por cuenta propia	20
Calendario laboral	49
Catálogo de puestos de trabajo de difícil cobertura	15
Comité de empresa	79
Conflictos colectivos.....	82
Contingente	16
Contrato eventual por circunstancias de producción.....	30
Contrato indefinido.....	29
Contrato indefinido de fijo discontinuo	29
Contrato de interinidad	31
Contrato de obra o servicio determinado.....	30
Contrato de prácticas.....	30
Contrato de relevo	30
Contrato de servicio de hogar familiar	31
Contrato de trabajo	25
Contrato para la formación	29
Convenio colectivo	79
Deducciones	37

Delegado de personal	79
Descansos	43
Empresa de Trabajo Temporal (ETT)	31
Finiquito.....	55
Horas extraordinarias	50
Horario nocturno.....	46
Huelga.....	82
Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)	41
Jornadas especiales	44
Periodo de prueba.....	27
Preaviso.....	28
Protección por desempleo	63
Salario	36
Salario Mínimo Interprofesional (SMI).....	40
Servicio Público de Empleo (SOIB)	22
Sistema de Seguridad Social	63
Tarjeta de identidad de extranjero (TIE)	12
Trabajo a turnos.....	48
Vacaciones	49
Visado para la búsqueda de empleo	21



Govern de les Illes Balears
Conselleria de Treball i Formació

SOIB
Servei d'Ocupació
Govern de les Illes Balears
Xarxa d'orientació laboral

<http://treballiformacio.caib.es/portal>



Proyecto Trébol

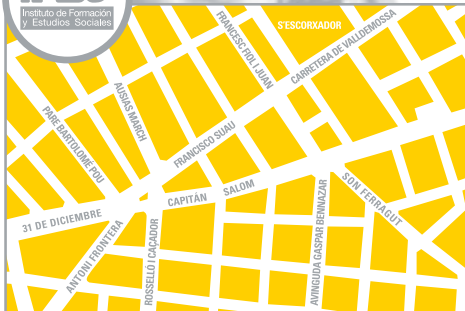
ITINERARIO INTEGRADO DE INSERCIÓN PARA INMIGRANTES



¿BUSCAS TRABAJO?

¿Quieres formarte?
¿Necesitas información?
Ven a vernos...

Nosotros te ayudamos



CITA PRÈVIA AL:

900 502 637 - 971 764 758

Servicio de Orientación Laboral para Inmigrantes IFES-UGT
c/ Son Ferragut, 1 bajos.07004 Palma

Servicio de Orientación Laboral para Inmigrantes



sol@balears.ifes.es



Centro de Información y Orientación para la inmigración

El horario de atención al público es:

de lunes a sábado de 09:00 a 13:00, martes y jueves de 17:00 a 19:00 horas.





No renunciés a tus derechos

Empadrónate

en tu ayuntamiento

No renunciïs als teus drets. Empadrona't en el teu ajuntament.
Verzichte nicht auf deine Rechte. Melde dich bei deinem Rathaus an.
Don't give up your rights. Register in your municipality.
Ne renoncez pas à vos droits. Faites-vous recenser à la mairie de votre domicile.

اهداف نكسرت يتال اقي لابل اي كسرف لاجرو كقو قح اوع يلى ختت ال



**Govern
de les Illes Balears**

Conselleria d'Afers Socials,
Promoció i Immigració



UGT - Illes Balears

Guía Laboral



**Govern
de les Illes Balears**

Conselleria d'Afers Socials,
Promoció i Immigració

