



Contratos, despidos y nóminas

25.04.2023



Ayuntamiento de
ALCOBENDAS



imagina



Tabla de contenidos



01

**Concepto de la
relación laboral**

02

**Inicio de la
relación laboral**

03

Salario

04

**Extinción del
contrato de trabajo**

05

**Liquidación y
finiquito**



Concepto de la relación laboral





Los elementos que definen la relación laboral entre empleador y empleado son:

- **Voluntariedad:** prestación voluntaria de los servicios.
- **Remuneración:** obtención de un salario a cambio de la prestación de los servicios.
- **Dependencia:** el trabajador presta sus servicios que dependiendo del empresario, quien organiza su trabajo.
- **Ajenidad:** el empresario es quien aporta el negocio, centro de trabajo y/o medios de producción.





Falsos autónomos. Se trata de un trabajador que presta sus servicios para un empleador, con las condiciones de voluntariedad, retribución, dependencia y ajenidad, pero con un contrato de servicios (como autónomo), en lugar de un contrato de trabajo.

Implica una situación precaria para el trabajador, y ello supone que:

- Que deba pagar las cuotas a la Seguridad Social
- Que deba realizar sus propias liquidaciones del IVA e IRPF
- Que no tenga derecho a la prestación por desempleo.
- Que no tenga derecho a indemnización por despido.
- Que no tenga derecho a vacaciones.
- En general, que se encuentre indefenso frente al empresario.



Inicio de la relación laboral. Revisión del contrato de trabajo:

- Número de la Seguridad Social (o NAF)
- Tipo de contrato de trabajo
- Distintivo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social
- Datos de la empresa
- Datos personales
- Cláusula de categoría, jornada, duración del contrato y periodo de prueba
- Vacaciones
- Convenio colectivo aplicable
- Salario

- Firma del contrato de trabajo
- Pedir copia del contrato de trabajo

 MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

FONDO SOCIAL EUROPEO ETRIS www.espe.es

CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL

DATOS DE LA EMPRESA
CIF/NIF/AIE: _____

D.º/D.N.A.: _____ NIF/AIE: _____ EN CONCEPTO (1) _____
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA: _____ DOMICILIO SOCIAL: _____
PAÍS: _____ MUNICIPIO: _____ C.º POSTAL: _____

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN
Seguro: _____ COC. PAGO: _____ NÚMERO: _____ INI. CUOTA: _____ ACTIVIDAD ECONÓMICA: _____

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO
PAÍS: _____ MUNICIPIO: _____

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A
D.º/D.N.A.: _____ NIF/AIE (2) _____ FECHA DE NACIMIENTO: _____
N.º AFILIACIÓN S.S.: _____ NIVEL FORMATIVO: _____ NACIONALIDAD: _____
MUNICIPIO DEL DOMICILIO: _____ PAÍS DOMICILIO: _____

con la asistencia legal, en su caso, de D.º/D.n.a.: _____ en calidad de (2) _____ con N.I.F./A.I.E.: _____

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a lo establecido en el artículo 15 del Real Decreto 1423/2007, de 29 de octubre, por el que se crea el Servicio Público de Empleo Estatal.

CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3) _____, excluido/a del artículo 15 del Real Decreto 1423/2007, de 29 de octubre, por el que se crea el Servicio Público de Empleo Estatal, para la realización de las funciones de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
En el centro de trabajo ubicado en (calle, n.º y localidad) _____.

A DISTANCIA, en el domicilio ubicado en (calle, n.º y localidad): _____

SEGUNDA: La jornada de trabajo será (5) _____.

A tiempo completo: la jornada de trabajo será de _____ horas semanales, prestadas de _____ a _____, con los descansos establecidos legal o convencionalmente(6).

A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de _____ horas _____ al día _____ a la semana _____ al mes _____ al año(7) siendo esta jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable (7).
La distribución del tiempo de trabajo será de (8) _____, conforme a lo previsto en el convenio colectivo.
En el caso de la jornada a tiempo parcial, existe pacto sobre la realización de horas complementarias(9).
Sí No

TERCERA: La duración del presente contrato se extenderá desde _____ hasta _____ Se establece un periodo de prueba de (10) _____ Cuando el convenio colectivo permita una duración mayor a la establecida legalmente, señálelo con una X:

CUARTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de _____ euros brutos(11) _____ que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales(12): _____

<http://www.espe.es>

1





Inicio de la relación laboral





Alta en la Tesorería General de la Seguridad Social

¿Cómo se obtiene el Número de Afiliación a la Seguridad Social?

¿Cómo me puedo asegurar de que la empresa me ha dado de alta?





Salario





Salario

Concepto: retribución que el trabajador obtiene a cambio de la prestación de servicios. Esta será dineraria, aunque también puede ser en especie (máx. 30% del salario).

¿Con qué periodicidad se paga? Siempre con carácter mensual

Pagas extraordinarias: 14 o 15 pagas (según lo estipulado o en convenio), o prorrateo en las 12 pagas.





Estructura del salario

- Salario base
- Otros conceptos retributivos (antigüedad, peligrosidad, nocturnidad, etc.)
- Parte proporcional a las pagas extraordinarias (sólo cuando están prorrateadas)



Salario (nómina)

¿Cómo me aseguro de que me están pagando bien el salario?

Convenio Colectivo

Contrato de trabajo o acuerdo anexo

La importancia de revisar el tipo de IRPF





Extinción del contrato de trabajo





Extinción del contrato de trabajo

Principales motivos de extinción del contrato de trabajo:

- Despido por causas objetivas o despido disciplinario
- Por baja voluntaria del trabajador
- Finalización del contrato temporal (por circunstancias de la producción o por sustitución)
- Extinción del contrato por modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- Extinción del contrato por voluntad del trabajador (causas tasadas)

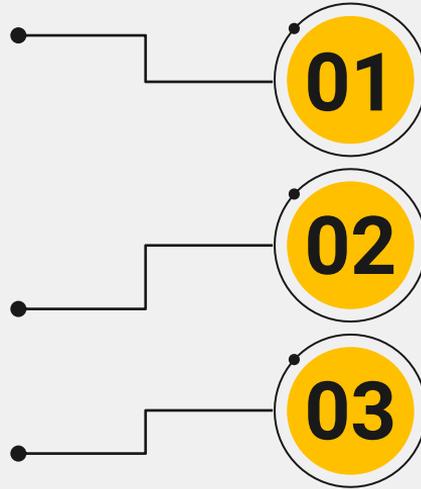


Extinción del contrato de trabajo (despido)

En ambos despidos debe haber una comunicación escrita de la empresa que justifique adecuadamente el despido. De lo contrario, sería susceptible de ser calificado como despido improcedente, y deberá abonarse la indemnización correspondiente.

Plazo de 20 días hábiles para reclamar

En caso de querer impugnarlo, firmar como "no conforme"



Despido disciplinario
Causas e indemnización

Despido objetivo
Causas e indemnización





Extinción del contrato de trabajo por baja voluntaria

- Comunicación a la empresa de la baja voluntaria
- Preaviso de 15 días (salvo periodo de prueba)
- No derecho a la prestación por desempleo
- No derecho a indemnización



Finalización del contrato temporal (por circunstancias de la producción o por sustitución)

- Contrato de trabajo temporal por circunstancias de la producción:
- Se extinguirá previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido.
- Contrato de trabajo temporal por sustitución:
- Por reincorporación del trabajador sustituido.
- Por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
- Por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
- Por el transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de trabajo o el plazo de aplicación en los procesos de selección de las AAPP.

OJO! Posible celebración en fraude de ley.



Extinción del contrato por modificación sustancial de las condiciones de trabajo

- ¿Qué modificaciones tienen esta consideración?
- Jornada de trabajo
- Horario y distribución del tiempo de trabajo
- Régimen de trabajo a turnos
- Sistemas de remuneración y cuantía salarial
- Sistema de trabajo y rendimiento
- Funciones, cuando excedan de los límites que permite la movilidad funcional.

En caso de no aceptar la modificación, el trabajador puede ejercitar su derecho a rescindir su contrato de trabajo en el plazo de 20 días hábiles, con una indemnización de 20 días / salario con un máximo de nueve mensualidades.



Extinción del contrato por voluntad del trabajador (causas tasadas). Art. 50 ET.

- MSCT llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el art. 41 ET y que redunden en el menoscabo de la dignidad del trabajador.
- La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.
- Indemnización equivalente a la del despido improcedente.



Liquidación y finiquito





¿Qué me tienen que pagar?

Días trabajados durante el mes en el que se finaliza la relación laboral.

Días devengados y no disfrutados de vacaciones.

Pagas extraordinarias no abonadas (cuando no hay prorrateo).



Se debe abonar siempre, independientemente del motivo de la finalización de la relación laboral.

No debe incluirse la indemnización, en caso de que haya, puesto que en ese caso tributaría.

Ante la mínima sospecha sobre la cuantía, firmar como "no conforme".



¡Muchas gracias!

¿Alguna pregunta?



Ayuntamiento de
ALCOBENDAS



imagina

