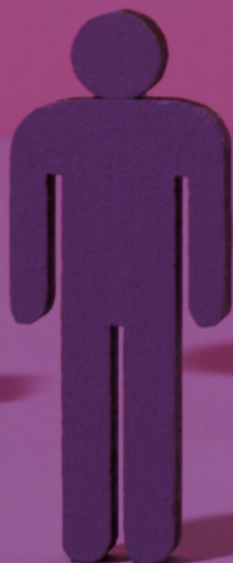


DERECHOS LABORALES

Guía 2



CCOO ★★★★★

www.ccoomadrid.es



DERECHOS LABORALES

Guía 2



www.ccoomadrid.es



1. INTRODUCCIÓN

1.1 Conceptos Básicos:

Trabajo y Empleo, Población Activa e Inactiva

2. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

2.1 Derechos y deberes

2.2 Regulación de la Incapacidad Temporal

2.3 Fuentes del Derecho del trabajo

Estatuto de las personas trabajadoras

Convenios Colectivos

El contrato del trabajo

3. CONTRATO DE TRABAJO

3.1 Elementos de un Contrato

3.2 Tipo de Contratos

3.3 Jornada laboral

3.4 Horas Complementarias y Extraordinarias

3.5 Qué aspectos del contrato debes tener en cuenta

4. LA NÓMINA

4.1 Elementos de la Nómina

4.2 El salario:

Ingresos y devengo

Deducciones

5. FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

5.1 Periodo de prueba

5.2 Finiquito

5.3 Finalización del contrato Temporal

5.4 Tipos de Despidos

6. PRESTACIONES Y SUBSIDIOS

6.1 Prestación Contributiva

6.2 Prestaciones No Contributiva





Desde CC00 defendemos la centralidad del trabajo como forma de vertebración de la sociedad desde la igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras, para ello el instrumento debe ser unas condiciones de trabajo en las que se disfruten y ejerzan con total plenitud los Derechos Laborales.

Tenemos que hablar en estos momentos, a pesar de una importante mejora económica, de la precariedad laboral estructural que contempla un escenario de personas trabajadoras vulnerables, pues la gran actividad parlamentaria en aras a modificar el modelo productivo después de la crisis de la Covid 19, no está resolviendo de forma efectiva los problemas que desde hace tiempo venimos sufriendo con las personas desempleadas de larga duración, jóvenes y mujeres.

Esta guía pretende entre otras cosas, mantener informadas a las personas trabajadoras sobre los derechos laborales básicos en su inicio en el mundo laboral y que se refuerce su seguridad en el momento de iniciarse en un empleo, además de dirigirles hacia la posibilidad de seguir a través del sindicato manteniendo información futura.

Desde CC00 de Madrid y más concretamente desde nuestra Secretaría de Trabajo y Nuevas Realidades, queremos hacer más fácil la incorporación de las personas trabajadoras a un empleo, sin perder la perspectiva de los derechos laborales que les amparan.



1.1 Conceptos Básicos: Trabajo y Empleo, Población Activa e Inactiva

Presentamos una corta definición de estos conceptos para poder tener más clara la configuración del Mercado Laboral y de la relevancia y significación del Trabajo en nuestras sociedades.

Respecto a los conceptos de Trabajo y Empleo, consideramos que es importante marcar esta diferencia para recalcar la importancia de la regulación del empleo y de los derechos laborales que lo amparan.

Trabajo

Es toda actividad personal que requiere un esfuerzo físico y/o intelectual y ocupa un tiempo. El trabajo es una actividad que se realiza con la intención de lograr un objetivo, producir bienes o servicios, aprender, desarrollar habilidades o cumplir una meta, sin percibir una remuneración a cambio.

En nuestra sociedad tiene una gran relevancia un tipo de Trabajo fundamental para la vida, como es el “Trabajo de Cuidados”, trabajo que da sentido a la “Solidaridad y Humanidad” de nuestras sociedades. Este Trabajo de Cuidados engloba labores tan fundamentales como las de socialización de las nuevas generaciones o funciones de atención de personas dependientes (personas enfermas, dependientes, con discapacidades incapacitantes para una vida autónoma, mayores, menores), además de las labores que habitualmente se han asociado con el “trabajo doméstico o en el hogar” (limpieza, compras, cocinado, manutención y gestión del hogar...), que también son funciones básicas y que si tuvieran remuneración replantearía sustancialmente el modelo de nuestras sociedades.



Sin la existencia del Trabajo de Cuidados no podríamos construir la sociedad tal como la conocemos. Este trabajo ha recaído históricamente en las mujeres y nunca ha sido reconocido ni puesto en valor. Si este trabajo no fuese asumido sin coste (por las mujeres, mayoritariamente), sería inviable el modelo social y económico que tenemos en las sociedades capitalistas actuales.

Empleo

El empleo es el trabajo remunerado en el que existe un acuerdo legal entre el/la empleador/a y la persona trabajadora. El empleo, al estar regulado y al ser legal, conlleva disponer de unos derechos, garantías y unas protecciones sociales.

El empleo irregular o “en negro” condena a la falta de derechos en la actualidad, y por ende a abusos de poder, y además a la falta de derechos futuros, pues no genera derechos a prestaciones futuras (prestaciones por desempleo, incapacidad, jubilación, etc...).

Población Activa e Inactiva

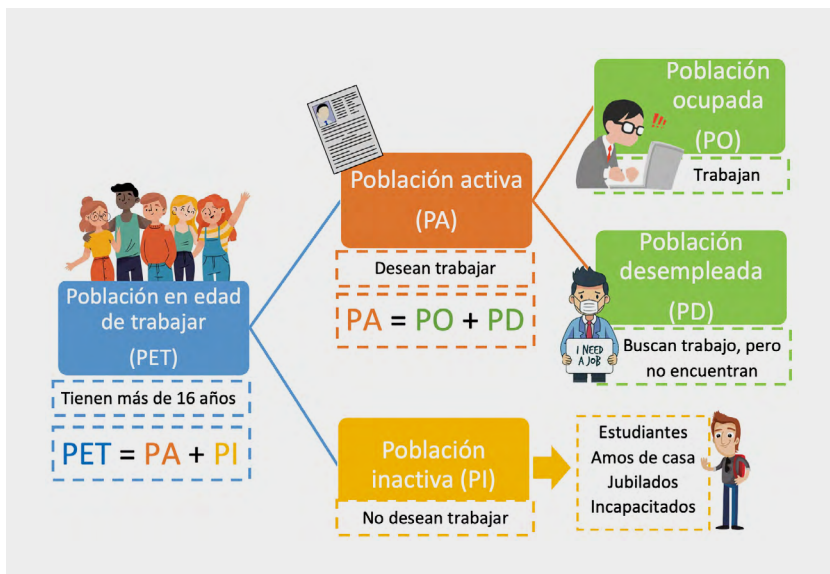
La forma concreta en que se estructura el Mercado Laboral, tiene que ver con la definición de “Población Activa” e “Inactiva”, conceptos que tienen significación no sólo a efectos estadísticos (como la “Encuesta de Población Activa” del INE) sino también a efectos de Derechos personales (como tener o no prestaciones por desempleo).



Guía 2 – Derechos Laborales

INTRODUCCIÓN

Gráfico de población en edad de trabajar



Fuente: Blog "Economosublime".

<https://www.econosublime.com/2017/12/conceptos-mercado-trabajo.html>



DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS





Una vez superada la selección para un puesto de trabajo, es necesario formalizar la relación laboral. Para ello, lo más frecuente es la firma de un contrato. En este apartado te damos información básica sobre los derechos que tienes como trabajador/a.

La relación empresa y persona trabajadora conlleva derechos y deberes por ambas partes, derechos por la parte trabajadora que implican obligaciones para la empresa y viceversa, y que aparecen recogidos en el artículo 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores:

2.1 Derechos de las personas trabajadoras (artículo 4 ET)

- Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.
- Derecho a la libre sindicación.
- Derecho a la negociación colectiva.
- Derecho a la adopción de medidas en caso de conflicto colectivo.
- Derecho a la huelga
- Derecho de reunión: derecho a reunirse en asamblea para la toma de decisiones.
- Derecho de participación en la empresa: derecho de información y derecho de consulta.
- Derecho de ocupación efectiva.
- Derecho de promoción y formación profesional en el trabajo.
- Derecho a la no discriminación directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.
- Derecho a la integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene.



- Derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Derecho a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- Derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

2.2 Deberes de las personas trabajadoras (artículo 5 ET)

- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.
- Contribuir a la mejora de la productividad.
- Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

2.3 Regulación de la Incapacidad Temporal

La Incapacidad Temporal (IT) es la situación de la persona trabajadora mientras se encuentre imposibilitada temporalmente para trabajar y reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

Puede producirse por dos situaciones, por contingencia común, o por contingencia laboral.



Por contingencia Común

(Puede mejorar por el Convenio)

- Los tres primeros días no vas a recibir nada.
- Del cuarto al vigésimo (del 4 al 20) se te abonará el 60%. Aunque el abono siempre te lo realice la empresa, a partir del decimo-sexto día tu salario corre a cargo de la Seguridad Social. Es decir, que la empresa reclamará el salario abonado a la Seguridad Social o a la Mutua.
- A partir del vigésimo primero se te abonará al 75% de tu base reguladora.

Por contingencia laboral

(Accidente laboral o enfermedad profesional)

- Se cobra el 100% de la Nómina desde el inicio del “hecho causante”.

2.4 Fuentes del Derecho del Trabajo

En la pirámide vemos de forma sencilla cuál es el orden de aplicación de las fuentes del derecho del trabajo.

Conocer esto es imprescindible para saber cómo aplicar el Derecho.





Estatuto de las Personas Trabajadoras

Es la norma que recoge las condiciones mínimas de las relaciones laborales. Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 octubre (actualizado cada vez que se aprueba alguna norma que le atañe, como por ejemplo con la Reforma Laboral). Ningún acuerdo de rango menor puede empeorar las condiciones que marca.

Convenios Colectivos

Son las normas específicas del sector de actividad en el que se realiza el trabajo. Los convenios son las normas más importantes ya que regulan las características propias del sector y territorio en cuestión. La negociación de estos convenios viene dada por el derecho de autonomía negociadora que gozan las partes (empresario/a y trabajador/a) y que a través de sus representantes culminan en acuerdos.

Contratos de Trabajo

Los contratos aunque no sean leyes, tienen carácter normativo ya que forman parte de la negociación individual del empresario/a y trabajador/a que a diferencia de los convenios (negociación colectiva), afectan únicamente a los firmantes del contrato. Estos contratos de trabajo no pueden contravenir las normas mínimas, ni tampoco las normas establecidas en convenios, es decir que aunque hayan llegado a su término, para aquellos trabajadores que firmaron su contrato en vigencia de convenio fenecido, mantienen sus condiciones laborales, y no ocurre así para aquellos contratos nuevos que se firmen en ausencia de convenio vigente en el momento de su firma. Esto puede suponer una discriminación de condiciones laborales para trabajadores en una misma empresa.



EL CONTRATO DE TRABAJO





El contrato de trabajo es el “acuerdo” entre empleador/a y trabajador/a por el que este último se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario/a y bajo su dirección, a cambio de una retribución. Suele hacerse por escrito, aunque también tiene validez jurídica el contrato verbal (artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores). La firma del contrato refleja únicamente el consentimiento de iniciar una relación laboral.

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 15 contempla que la modalidad contractual ordinaria es el contrato indefinido aunque permite modalidades temporales para casos concretos.

En aquellos casos que se realice el contrato de forma escrita, deberá contener unos elementos esenciales y un contenido mínimo.

3.1 Elementos de un contrato

- **Datos de la empresa**
- **Datos personales del trabajador/a**
- **Fecha de inicio**

Es cuándo comienza el trabajador en la empresa.

Sirve para calcular la antigüedad.

3.2 Tipo de contrato

Contrato Indefinido (“fijo”)

Es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato. El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito y podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.



Contrato Indefinido Fijo discontinuo

Para trabajos estacionales o de temporada; por contrata; por contratación en ETTs. Por año el límite de interrupción en la relación laboral es de 3 meses como máximo y durante esa interrupción la persona trabajadora permanecerá inscrita como demandante de empleo (cobrando o no prestación según sus condiciones y derechos personales).

La empresa tiene obligación de hacer “llamamiento” a sus trabajadores/as “fijos discontinuos” (como mucho en 3 meses) y si el/la trabajador/a lo rechaza la relación laboral desaparece y finaliza el contrato (sin derecho a indemnización por despido, pues no habría tal).

Contrato formativo

Tiene dos modalidades:

- **El contrato de Formación en Alternancia** se establece para compatibilizar la formación en estudios oficiales (Títulos FP, Practicum universitario o Certificado Profesional) con un empleo. Solo se podrá aplicar a personas hasta 30 años (excepto si se tiene una discapacidad o una situación de exclusión social, reconocidas oficialmente. O si los estudios realizados son los ya indicados pero con un “nivel 3 de competencia profesional”. No tienen periodo de prueba ni se podrán hacer horas extraordinarias y los máximos de tiempo contractual dedicado al empleo son el 65% el primer año y el 85% el segundo (este contrato se puede aplicar máximo hasta 2 años). La retribución mínima es del 60% de lo que se establezca el convenio colectivo correspondiente para el primer año y del 75% para el segundo. Son de obligada aplicación desde el año 2028.



- **El contrato de Práctica Profesional** se establece para personas en posesión de un título profesional oficial cualificante, como un Grado Universitario, un Ciclo de FP (o Curso de Especialización, Grado E), o un Certificado Profesional, siempre que no hayan pasado más de 3 años desde la finalización del estudio oficial para el que se vaya a realizar la práctica profesional (5 años en el caso de personas con discapacidad). Se debe establecer un plan formativo para la práctica profesional y asignar un tutor/a de la empresa a la persona en prácticas. La duración de este tipo de contrato es de un mínimo de 6 meses y un máximo de un año. En caso de que al finalizar este tiempo el/la trabajador/a continúe en la empresa, lo hará conservando la antigüedad y sin posibilidad de aplicación de periodo de prueba.

Contrato Temporal

El contrato de trabajo de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. El contrato de trabajo de duración determinada podrá celebrarse a jornada completa o parcial, se formalizará por escrito, podrá ser verbal cuando la duración del contrato por circunstancias de la producción sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa. Si se alcanzan 18 meses de contratación de este tipo, dentro de un periodo de 24 meses, el contrato debe pasar obligadamente a ser indefinido.

- **Por circunstancia de la producción (imprevisible y previsible)**
 - a) La causa de la temporalidad sería el incremento ocasional e imprevisible de la actividad productiva. La duración máxima de este tipo de contratación temporal es de seis meses (prorrogables a otros 6 si lo establece el Convenio de aplicación).



- b) Contratación para atender circunstancias previsibles con una duración reducida y delimitada en el tiempo (vacaciones de la plantilla, por ejemplo).

■ **Por sustitución**

(IT, maternidad, excedencias, interinidad...)

Para este tipo de contrato temporal la causa que justifica el mismo es una situación concreta de un/a trabajador/a de plantilla. Por eso el contrato temporal debe especificar el nombre de la persona que es sustituida (además de la causa de sustitución). También puede usarse esta modalidad para sustituir una reducción de jornada de un/a trabajador/a de la plantilla.

3.3 Tipo de Jornada

Jornada completa

40 horas semanales o inferior según Convenio. En el momento de redacción de esta Guía, el Consejo de Ministros/as tiene ya aprobada una reducción de la jornada laboral estándar/legal a 37,5 horas, pero por el momento ha sido rechazada su tramitación por la mayoría de grupos parlamentarios y por tanto no tiene efectos legales.

Jornada Parcial

Fracciones de la jornada completa.

- La cotización para las prestaciones de desempleo se calcula por días cotizados, no por horas y la cuantía a percibir es proporcional ya que se calcula con la base de cotización.
- Para la Pensión de jubilación no afecta la parcialidad.



3.4 Horas Complementarias y Extraordinarias

Horas Complementarias

- Siempre nos deben facilitar por escrito la oferta y condiciones de estas horas. No nos pueden obligar a realizarlas si la persona trabajadora no quiere asumirlas, pero una vez asumidas son de obligado cumplimiento tal cual se hayan acordado y comprometido.
- Se pagan siempre (no se pueden compensar como las “horas extraordinarias”), cotizan a la Seguridad Social y se remuneran igual que las horas ordinarias del contrato del que se disponga.
- Son de dos tipos: “Pactadas” o “Voluntarias”: a) Pactadas son las horas que se acuerdan entre la empresa y el trabajador y que se incorporan al contrato. Se puede renunciar a las mismas con 15 días de anticipación (tanto el empleador como la persona trabajadora). b) Voluntarias son las que se acuerdan por una oferta expresa del empresario con carácter puntual. Solo se prevén para los contratos a tiempo parcial de duración indefinida.
- Sólo son aplicables a contratos parciales no inferiores a 10 horas semanales (cómputo anual) y no podrán exceder del 30% de horas ordinarias del contrato que se tiene (15% en voluntarias).
- Deben respetar limitaciones horarias y descansos.

Horas Extraordinarias

- Toda hora que supere la jornada ordinaria y no sea considerada “complementaria”. Se consideran voluntarias por parte de la persona trabajadora, salvo que el convenio colectivo o el contrato personal establezcan algo diferente.
- Se consideran horas extraordinarias “de fuerza mayor”, aquellas que se deben realizar por urgencias o emergencias sobreveni-



Guía 2 – Derechos Laborales

EL CONTRATO DE TRABAJO

das para la empresa o para el contexto social y productivo de la empresa (un incendio para bomberos, una inundación para personal de las fuerzas de orden público o Protección Civil, por ejemplo). En estos casos la empresa no las pacta sino que “las impone”, aunque igualmente debe remunerarse o compensarse según la normativa vigente estipule.

- Sólo se pueden aplicar en personas con contratos a tiempo completo; no se pueden hacer con contratos parcialesⁱⁱ (salvo las de “fuerza mayor”). Existen restricciones para trabajadores menores de 18 años, trabajadores nocturnos y trabajadores en prácticas o formación en alternancia.
- El máximo son 80 h anuales (no computan para este límite las consideradas de “fuerza mayor”, ni las compensadas en los 4 meses siguientes a que se realicen). Se deben respetar los márgenes y limitaciones de descanso establecidas legalmente.
- Se deben remunerar con una cuantía mayor a la que se paga la hora ordinaria (se debería fijar en convenio colectivo su cuantía), pero solo cotizan en “contingencias profesionales” y no para el resto de elementos de las cotizaciones a Seguridad Social (como desempleo o pensión, por ejemplo).



3.4 Qué aspectos del contrato debes tener en cuenta

La categoría profesional

Es el grupo profesional según tus tareas.

Lugar de trabajo

Lugar en el que vas a trabajar.

El salario

Es el dinero que cobra un trabajador cada mes.

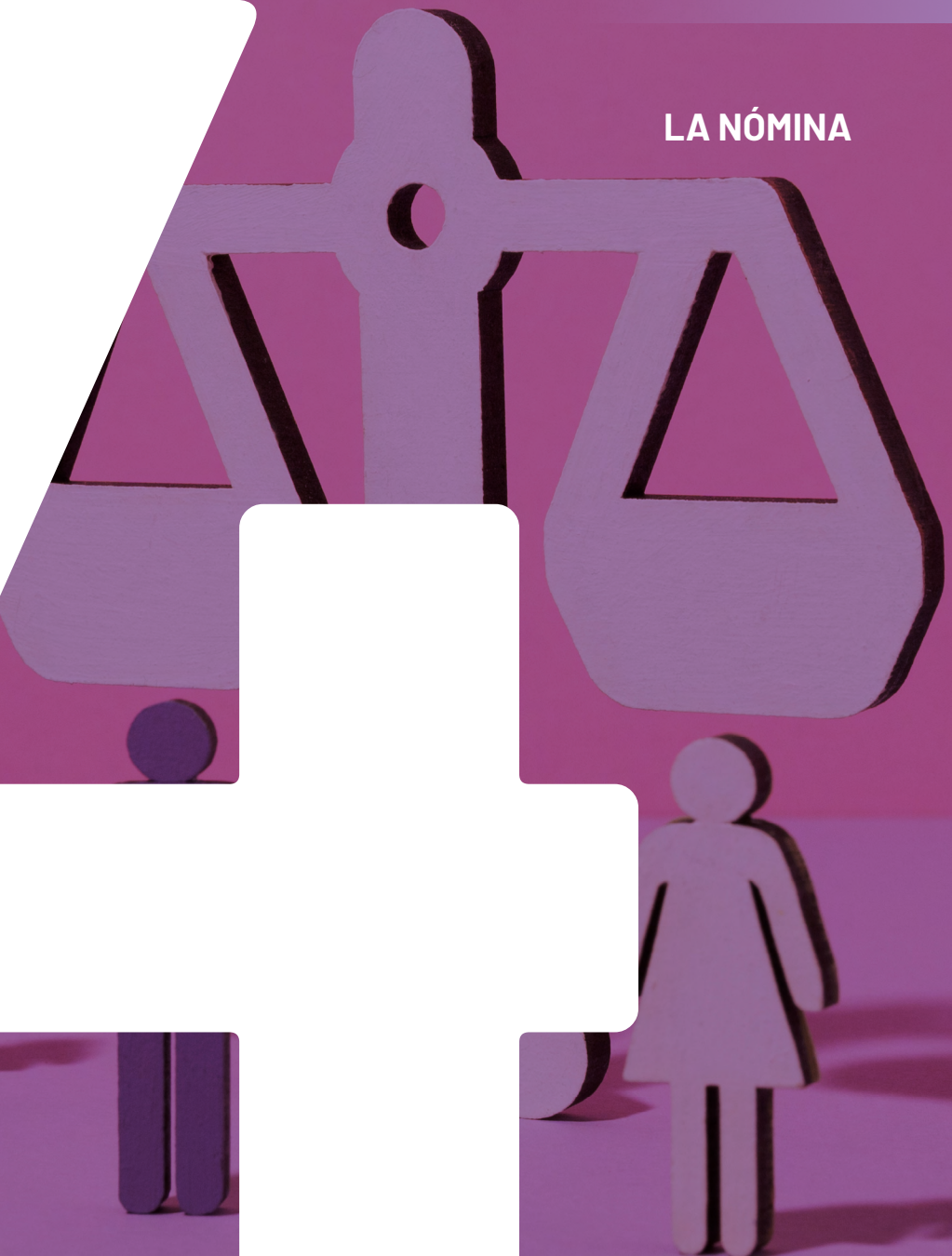
En España, en el momento de redacción de esta Guía un trabajador con jornada completa tiene que cobrar como mínimo 1.184€ brutos cada mes y 2 pagas extras (dichas pagas pueden ser prorrateadas proporcionalmente en cada uno de los 12 meses del año), es decir $1.184 \times 14 = 16.576$ euros al año.

Vacaciones

La duración mínima de las vacaciones son 30 días naturales ó 20 laborables (los días que se trabaja).

Cada mes trabajado genera 2,5 días de vacaciones.

LA NÓMINA





Es el documento que explica la cantidad de dinero que recibe cada persona trabajadora.

Las personas trabajadoras reciben el dinero que pone en la nómina los últimos días del mes o los 5 primeros días del mes siguiente.

La nómina también nos indica las deducciones (lo que nos descuentan). En estas deducciones se encuentran las cotizaciones a la Seguridad Social que cubren nuestras bajas médicas, nuestra jubilación, nuestra prestación por desempleo y nuestra formación continua. También entre las deducciones se encuentra el IRPF (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas), este impuesto permite soportar el sistema Público del cual nos beneficiamos todas y todos los ciudadanos (Sanidad, Educación, Transportes, asistencia social...).

4.1 Elementos de la Nómina

- **Datos de la Empresa.**
- **Datos personales de la persona trabajadora.**
- **Periodo de Liquidación:** Periodo de tiempo por el que se paga la nómina (normalmente un mes).
- **Salario bruto:** Todo el dinero que te corresponde cobrar antes de las deducciones o descuentos.
- **Salario neto:** Dinero que tienes que cobrar. Se calcula restando a los ingresos las deducciones.



4.2 Salario

Ingresos o devengo

- Salario base.
- Complementos.
- Paga extraordinaria (puede estar prorrateada).
- Horas extraordinarias.

Deducciones

- Cotización a la Seguridad Social:
Contingencias comunes, Formación Profesional, Desempleo.
- IRPF (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas).

INGRESOS O DEVENGOS

SALARIO BASE
COMPLEMENTOS
PAGA EXTRAORDINARIA
(PUEDE ESTAR PRORRATEADA)
HORAS EXTRAORDINARIAS

DEDUCCIONES

COTIZACIÓN A LA
SEGURIDAD SOCIAL
CONTINGENCIAS COMUNES,
FORMACIÓN PROFESIONAL,
DESEMPLEO
IRPF
IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE
LAS PERSONAS FÍSICAS

LÍQUIDO A PERCIBIR

DINERO QUE TIENES QUE COBRAR



FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL





La finalización de una relación laboral (o contractual) puede producirse por diferentes causas, no solo por un despido.

Esto es lo que se explica en este apartado de la Guía:

- Periodo de prueba
- Finiquito
- Finalización del contrato Temporal
- Baja voluntaria
- Tipos de Despidos

5.1 Periodo de prueba

Es el tiempo que la empresa tiene para valorar la continuidad del trabajador. Viene desarrollado en el Convenio.

- En ningún caso podrá exceder de **seis meses para los técnicos titulados**, ni de **dos meses para los demás trabajadores**, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. En los contratos temporales de duración determinada de como máximo 6 meses, el periodo de prueba se limita a un mes.
- No hay tiempo de preaviso para la finalización de la relación laboral durante este periodo.
- Tienes derecho al finiquito, es decir a que se te abone todo lo generado, pero no tienes derecho a indemnización alguna.
- Tienes derecho al cobro de la prestación por desempleo (paro) si tienes el tiempo necesario cotizado.



5.2 El Finiquito

Al irnos de la empresa, incluso por voluntad propia, tenemos que ajustar cuánto nos debe la empresa. Ese ajuste es lo que llamamos finiquito.

- 1 Días trabajados el mes de la extinción.
- 2 Parte proporcional de pagas extraordinarias.
- 3 Vacaciones NO disfrutadas. Generamos 2,5 días de vacaciones por mes trabajado.
- 4 Preaviso omitido. El empresario y la persona trabajadora, tienen la obligación de preavisar con 15 días de antelación. En caso de omisión deben abonarse.
- 5 Diferencias salariales respecto al Convenio.

$$\text{TOTAL FINIQUITO} = 1 + 2 + 3 + 4 + 5$$

5.3 Finalización del contrato Temporal

Se acaba el periodo del contrato temporal por causas de la producción o por sustitución. Estos contratos tienen fecha de fin o bien su finalización se produce cuando se incorpora la persona que estamos sustituyendo.

- Tienes **derecho a la prestación de desempleo** (el paro) si tienes el tiempo necesario cotizado.
- Tienen que hacerte **finiquito** (darte todo el dinero que has generado).
- Tienes derecho a **indemnización** de 12 días por año trabajado.



5.4 Baja voluntaria

Se produce cuando la persona trabajadora abandona voluntariamente el trabajo. En ese caso hay que tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- **Tiene que preavisar** con quince días de antelación para que no le penalicen.
- **Tiene derecho a finiquito**, pero no a indemnización.
- **No tiene derecho a la prestación por desempleo** aunque tenga el tiempo cotizado. Podrá ejercer el derecho en otro fin de contrato pero no antes de transcurrir tres meses.

5.5 Tipos de Despidos

Despido Procedente:

El despido se produce por las razones que marca la norma: Causas objetivas, disciplinarias o por circunstancias de la producción. Tenemos que tener en cuenta lo siguiente:

- Debe haber **preaviso** de quince días.
- Se tiene que **comunicar por escrito**.
- Tienen que hacer finiquito.
- Tienes derecho a **indemnización de 20 días** por año trabajado con un **máximo de 12 mensualidades**.
- Tienes derecho al subsidio por desempleo si tienes el tiempo necesario de cotización y has generado el derecho.
- Puedes denunciar si consideras que no se ajusta las razones del despido a la Ley.



Despido disciplinario

Tiene unas consideraciones específicas que hay que tener en cuenta, ya que se diferencia de los otros despidos.

- Las causas del despido deben estar debidamente **respaldadas y documentadas en la carta de despido**.
- Se acusa a un empleado de haber cometido una **falta grave** en el trabajo, de manera culpable.
- Un despido disciplinario **falso podría existir si la empresa miente en sus argumentos**, es decir, si se trata de un despido disciplinario con falsas acusaciones.
- El empresario debe ofrecer una **audiencia previa** al trabajador antes de despedirlo disciplinariamente, para que este pueda defenderse.
- En el despido disciplinario el **preaviso de 15 días no existe**.
- **No hay indemnización**, salvo que después se determine que es improcedente.
- Tienen que hacer **finiquito**.
- Tienes derecho al **subsidio por desempleo** si tienes el tiempo necesario de cotización y has generado el derecho.

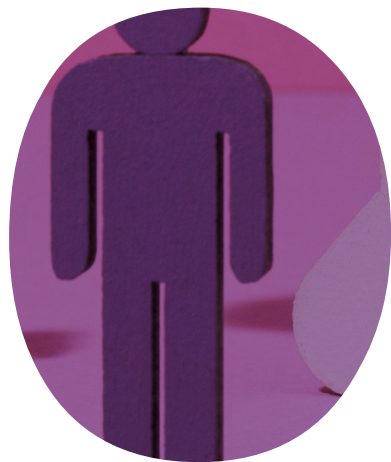


Despido Improcedente

Un despido es improcedente cuando el empresario no ha cumplido los requisitos legales ni existe un motivo que justifique el despido.

- Se tiene que **comunicar por escrito** y se debe firmar como “NO conforme”.
- Debe haber **preaviso de quince días**.
- Tiene que hacerse **finiquito**.
- Tienes derecho a **indemnización de 33 días** por año trabajado con un **máximo de 24 mensualidades**.
- Se tiene que **reclamar en plazo de 20 días** y puedes ser readmitido si lo determina un juez, al considerar que es un “despido nulo” y exigir readmisión.

PRESTACIONES Y SUBSIDIOS





6.1 Prestación por Desempleo (“el paro”)

Protege al desempleado a quien, pudiendo y queriendo trabajar, pierde el empleo de forma temporal o definitiva, o ve reducida, al menos en una tercera parte, su jornada laboral, con la correspondiente pérdida o reducción de salarios por alguna de las causas establecidas como situaciones legales de desempleo. La protección de esta situación en el nivel contributivo se denomina prestación por desempleo.

Los requisitos que se deben cumplir son los siguientes:

- Haber trabajado y cotizado al menos 360 días (1 año) dentro de los 6 años anteriores a estar en desempleo.
- No realizar una actividad por cuenta propia (autónomos) u otro trabajo a tiempo completo.
- Si podemos tener derecho con otro trabajo a tiempo parcial.
- No cobrar una pensión de la Seguridad Social incompatible.
- Estar inscrito como demandante de empleo y mantenerse mientras estés cobrando la prestación.
- Estar disponible para buscar activamente empleo y para aceptar una colocación adecuada.

El importe de la **prestación por desempleo** se calcula según la base reguladora; esta es la media de las bases de cotización de los últimos 180 días de trabajo anteriores al cese. La cuantía de la prestación por desempleo durante los primeros 180 días será el **70 % de la base reguladora, a partir del día 181 será el 60 % de dicha base**. La cuantía mínima y máxima está en función de los hijos e hijas a cargo.



Guía 2 – Derechos Laborales PRESTACIONES Y SUBSIDIOS

Tiempo cotizado y tiempo que corresponde de prestación

PERIODO DE COTIZACIÓN (EN DÍAS)	PERIODO DE BENEFICIO (EN DÍAS)
De 360 a 539	120
De 540 a 719	180
De 720 a 899	240
De 900 a 1.079	300
De 1.080 a 1.259	360
De 1.260 a 1.439	420
De 1.440 a 1.619	480
De 1.620 a 1.799	540
De 1.800 a 1.979	600
De 1.980 a 2.159	660
Desde 2.160	720

6.2 Prestación no contributiva o subsidios

Si no tienes derecho a prestación contributiva, la has agotado o te encuentras en alguna de las situaciones protegidas por el subsidio de desempleo, consulta los requisitos de cada uno de los subsidios aprobados en el [Real Decreto-ley 2/2024 para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo](#).

Todos los subsidios son ayudas asistenciales. Se conceden a personas inscritas como demandantes de empleo y con carencia de rentas.

Pueden solicitar el subsidio aquellas personas que, encontrándose en situación de desempleo de forma involuntaria, no tengan ingresos propios que superen los 880 euros mensuales, es decir el 75% del SMI vigente (cuantía calculada a fecha de publicación de esta Guía en Octubre de 2025).



Tabla de tipo, duración y cuantía de los subsidios

TIPO DE SUBSIDIO	DURACIÓN MÁXIMA DE LA PRESTACIÓN si se mantienen los requisitos	CUANTÍA
Por agotamiento de una prestación contributiva Con responsabilidades familiares, indiferente la edad de la persona beneficiaria - Ha agotado una prestación superior o igual a 180 días - Ha agotado una prestación igual a 120 días	30 meses 24 meses	DURANTE LOS PRIMEROS 180 DÍAS, EL 95% DEL IPREM DESDE EL DÍA 181 HASTA EL DÍA 360, EL 90% DEL IPREM DESDE EL DÍA 361, EL 80% DEL IPREM
Sin responsabilidades familiares - Menor de 45 años que ha agotado una prestación igual o superior a 180 días - Mayor de 45 años que ha agotado una prestación igual o superior a 120 días	6 meses	
Subsidio por pérdida de empleo Por haber cotizado 6 meses - Con responsabilidades familiares - Sin responsabilidades familiares Por haber cotizado 3, 4 ó 5 meses con o sin responsabilidades familiares	21 meses 6 meses 3, 4 ó 5 meses	
Subsidio para personas trabajadoras emigrantes retornadas	18 meses	
Subsidio por ser víctimas de violencia de género, sexual o la ejericidad por padres o hijos	La duración máxima será de 30 meses	
Subsidio para mayores de 52 años	Hasta que la persona trabajadora alcance la edad ordinaria que le permita acceder a la jubilación	80% DEL IPREM

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal



6.3. Complemento de Apoyo al Empleo (CAE).

El Complemento de Apoyo al Empleo (CAE) ha entrado en vigor en 2025 y es una ayuda aprobada por el Gobierno de España que permite a las personas beneficiarias de una prestación contributiva o de un subsidio por desempleo, compatibilizar el cobro de dicha ayuda con un trabajo por cuenta ajena, ya sea a tiempo parcial o completo, durante un máximo de 180 días. Es decir, es un mecanismo de compensación por el que una persona que encuentra un empleo puede seguir percibiendo un ingreso público (prestación o subsidio por desempleo) para complementar las rentas reducidas que le reporta el empleo que ha encontrado.

Este CAE se introdujo dentro de un paquete de medidas para la mejora de la protección asistencial por desempleo, acordadas entre el gobierno y los sindicatos mayoritarios en 2024. Desde CCOO entendimos que podía ser una medida de interés con vistas a mejorar la inserción laboral de las personas beneficiarias de prestaciones, pero no se llegó a concretar acuerdos sobre su puesta en marcha, características, voluntariedad por parte del demandante, etc. Desde que se planteó esta medida hemos sostenido que la aplicación del “complemento de apoyo al empleo” debe ser opcional para la persona beneficiaria, pudiendo optar por percibir este complemento o por suspender la prestación o compatibilizar con un empleo a tiempo parcial. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo ha aceptado nuestra demanda sólo parcialmente, de forma que el CAE es obligatorio para quienes perciben subsidios y encuentran empleo, al transformarse el subsidio en el CAE y ser este normalmente de cuantía inferior. Es, sin embargo, opcional, tal y como reclamamos, para quienes perciben prestaciones contributivas. **Es importante que cualquier persona que tenga la opción se informe bien y valore si le compensa optar**



por el CAE, pues el tiempo en que se cobra el mismo (hasta 6 meses máximo) es un tiempo que “se gasta” de la prestación por desempleo que tenga generada como derecho por sus cotizaciones y que venía disfrutando hasta encontrar el nuevo empleo. No dudes en consultar y recibir orientación con CCOO si tienes alguna duda al respecto.

¿Quién puede beneficiarse del CAE?

- **Personas que trabajan a tiempo parcial** y que han agotado una prestación contributiva por desempleo hace menos de 6 meses, estando inscritas como demandantes de empleo. En este caso, deben solicitar el subsidio por agotamiento de la prestación contributiva, que se transformará en CAE.
- **Personas que comienzan a trabajar** a tiempo completo o parcial mientras están cobrando un subsidio por desempleo. En este caso, el subsidio se convierte automáticamente en CAE.
- **Personas que tienen reconocida una prestación contributiva de desempleo de al menos 14 meses** y han cobrado los primeros 9 meses, y a partir del 1 de abril de 2025 comienzan a trabajar a jornada completa. Deben solicitar la compatibilidad.

Requisitos para acceder al CAE (para el caso de prestación contributiva)

- La prestación por desempleo reconocida no debe derivar de la suspensión de un contrato por un Expediente de Regulación de Empleo (ERTE) o el Mecanismo RED.
- El trabajo a tiempo completo debe iniciarse a partir del 1 de abril de 2025.
- La empresa contratante no debe haber tenido un ERE en el momento de la contratación, ni haber empleado a la persona solicitante en los 12 meses anteriores.



Guía 2 – Derechos Laborales

PRESTACIONES Y SUBSIDIOS

- La persona solicitante no debe tener una relación familiar directa (hasta segundo grado) con el empresario o miembros de la administración de la empresa.
- Se debe solicitar la compatibilidad como CAE.

Duración del CAE

La duración máxima del CAE es de 180 días. **Este período se descontará del tiempo que reste por percibir de la prestación o subsidio original.** Si se tienen varias relaciones laborales compatibles, el límite sigue siendo de 180 días en total.

Cuantía del CAE

La cuantía del CAE varía en función de la jornada laboral y del trimestre de cobro del subsidio.

	PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE	CUARTO TRIMESTRE	QUINTO TRIMESTRE Y SIGUIENTES
EMPLEO A TIEMPO COMPLETO	480€	360€	240€	180€	120€
JORNADA PARCIAL $\geq 75\%$	450€	300€	210€	150€	90€
JORNADA PARCIAL $<75\%$ y $\geq 50\%$	420€	270€	180€	120€	60€
JORNADA PARCIAL $<50\%$	360€	240€	150€	90€	30€



Para dudas específicas y cálculos concretos es conveniente que te pongas en contacto con tu oficina del SEPE y hagas la consulta.

Ten en cuenta que para poder solicitar el CAE hay situaciones en las que se activa automáticamente (cuando estás cobrando un subsidio y consigues un empleo) pero otras en las que debes solicitarlo y pedir la compatibilidad.

En este enlace puedes ampliar información:
<https://www.sepe.es/HomeSepe/es/prestaciones-desempleo/complemento-de-apoyo-empleo.html>



Deseamos que la guía te haya sido útil y te recordamos que estamos a vuestra disposición en las siguientes direcciones:

Sede Central Madrid

Calle Lope de Vega, 38
empleo.madrid@usmr.ccoo.es

Puntos Comarcales de Orientación para el empleo

Comarca Henares

Alcalá de Henares
Vía Complutense, 19
91 280 06 52 / 53

Comarca Sur

Getafe
C/ San José de Calasanz, 22
91 681 28 59

Comarca Norte

Alcobendas
Avda. Valdelaparra, 106
91 662 22 93

Comarca Oeste

Móstoles
C/ Badajoz, 35
91 646 05 50 / 91 611 02 02

Comarca Las Vegas

Aranjuez
Carretera de Andalucía, 45
91 891 40 93

Comarca Sierra Guadarrama

Collado Villalba
C/ Real, 63
91 849 35 27

Para afiliarte a nuestro sindicato
sigue el siguiente enlace o escanea el QR

<https://afiliate.ccoo.es/afiliate.htm>

