

TEMAS LABORALES



NÓMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL

© **Informática Tron S.L.**
C/ Marques de Estella, 15
29670 San Pedro Alcántara
Málaga
Tfno. 952 782877 - 692396415
E-Mail: info@informaticatron.es
Web: <http://www.informaticatron.es/>
Edita e Imprime : Informática Tron S.L.
Autor : Juan Canca Herrera
Todos los derechos reservados.



Queda rigurosamente prohibido, sin la autorización expresa de Informática Tron S.L. la reproducción total o parcial de este libro por medio de cualquier procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático.

Contenido

PRINCIPIOS BÁSICOS DEL DERECHO LABORAL	3
PRINCIPIO PROTECTOR.....	3
PRINCIPIO IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS	3
PRINCIPIO DE CONTINUIDAD	3
PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD.....	3
PRINCIPIO DE LA RAZONABILIDAD	3
PRINCIPIO DE BUENA FÉ.....	3
HE FIRMADO UN CONTRATO O DOCUMENTO QUE INCLUYE PARRAFOS QUE SON FALSOS	3
¿QUÉ PLAZOS TENGO PARA LAS DIFERENTES RECLAMACIONES?	3
¿QUE REALIZA LA INSPECCIÓN DE TRABAJO?	3
¿QUIÉN PUEDE DENUNCIAR Y CÓMO?.....	4
PROCESO PARA RECLAMAR JUDICIALMENTE	4
CAUSAS DE DESPIDOS	5
¿QUÉ SE COBRA POR INDEMNIZACIÓN?	5
¿QUÉ ES UN ERE?	5
DESPIDO COLECTIVO.....	5
SUSPENDER EL CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO.....	5
REDUCCIÓN DE LA JORNADA A TODA LA PLANTILLA O A UNA PARTE.....	5
• ¿QUÉ SE PAGA EN UN FINIQUITO?	5
¿CUÁNDO SE ES FIJO POR ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS?	6
EL SUELDO	6
¿CUÁL ES LA CUANTÍA DEL SUELDO?	6
¿CUÁNTAS PAGAS EXTRAS CORRESPONDEN?	6
¿PUEDE LA EMPRESA HACER REBAJAS COLECTIVAS DEL SALARIO?.....	6
¿CUÁNDO HAY QUE SUBIR EL SUELDO?	6
FOGASA (FONDO DE GARANTÍA SALARIAL)	6
¿CÓMO RECLAMO AL FOGASA?	6
Y ¿SI NO ESTÁ EN CONCURSO DE ACREEDORES?	6
¿QUÉ PAGA EL FOGASA?	7
BAJAS LABORALES.....	7
¿QUÉ SE ABONA CUANDO UN TRABAJADOR ESTÁ DE BAJA?	7
¿QUIÉN ME PAGA CUANDO ESTOY DE BAJA?	7
¿QUÉ TIEMPO PUEDO ESTAR DE BAJA?	8
LA NÓMINA	8
RETENCIONES Y DEDUCCIONES.....	8
HORARIO Y JORNADA LABORAL.....	9
PERMISOS RETRIBUIDOS.....	9
SANCIONES.....	9
VIDA LABORAL	10
TELETRABAJO	12

PRINCIPIOS BÁSICOS DEL DERECHO LABORAL

PRINCIPIO PROTECTOR

- Regla "in dubio pro operario".
- Regla norma más favorable (Art. 3.3 del ET)
- Regla condición más beneficiosa (SETs 29/09/08, 23/12/08 y 09/03/09. Excepto con las condiciones que establece el art. 41 ET).

PRINCIPIO IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

Los derechos siguen existiendo incluso si el trabajador renuncia a ellos (art. 3.5 ET).

PRINCIPIO DE CONTINUIDAD

La relación laboral no es pasajera, es vinculante.

PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD

La "realidad" prima sobre los documentos

PRINCIPIO DE LA RAZONABILIDAD

Las personas proceden y deben proceder conforme a la razón.

PRINCIPIO DE BUENA FÉ

Comportamiento correcto a ambas partes, basado en la confianza recíproca.

HE FIRMADO UN CONTRATO O DOCUMENTO QUE INCLUYE PÁRRAFOS QUE SON FALSOS

Si se demuestra cual es la realidad, esas cláusulas quedarían anuladas.

¿QUÉ PLAZOS TENGO PARA LAS DIFERENTES RECLAMACIONES?

- 20 Días hábiles para impugnar un despido.
- 20 días hábiles para recurrir una sanción o amonestación.
- 20 días hábiles para oponerte a un traslado o a un cambio de horario.
- 12 meses para reclamar dinero a la empresa.
- Periodo de prueba máximo el que diga el convenio
- N.º de días de preaviso de baja voluntaria, el que diga el convenio
- 15 días de preaviso por despido objetivo
- 30 días para comunicarte traslado
- 5 días para comunicar traslado temporal
- 2 meses para comunicarte las vacaciones
- 10 días para comunicar falta leve, 20 las graves, y 60 las muy graves
- 5 días para el parte de accidente laboral
- 4 días para impugnar el alta médica
- 30 días para recurrir resolución del INSS

No se cuentan festivos, sábados, domingos y festivos de la sede del juzgado.

¿QUE REALIZA LA INSPECCIÓN DE TRABAJO?

Denunciar si cualquier trabajador está o ha estado trabajando sin estar dado de alta en la seguridad social.

Denunciar si las empresas no facilitan los documentos que le correspondan al trabajador, nominas, copias del contrato de trabajo, etc.

Denunciar el incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales.

Denunciar si se incumple el convenio colectivo o estatuto de los trabajadores

Solicitar recargo de prestaciones

¿Quién puede denunciar y cómo?

Toda persona que tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir infracción en materias competencia de la ITSS (laboral, seguridad y salud laboral, seguridad social, empleo, etc.)

PRESENCIAL - Oficinas de la Inspecciones Provinciales de Trabajo y S.S., así como en los registros de los demás órganos de la Administración del Estado y de las CC.AA, así como de las administraciones locales, siempre que exista el correspondiente convenio.

INTERNET - Sede electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, siempre que el denunciante disponga del DNle (Documento Nacional de Identidad electrónico), o de una firma electrónica avanzada basada en un certificado electrónico reconocido por la plataforma @firma.

<https://expinterweb.mites.gob.es/buzonfraude/>

VÍA POSTAL - Dirigidas a la oficina correspondiente de la Inspección Provincial de Trabajo y S.S. Si la denuncia se presenta por vía postal o en los registros sin personarse el denunciante, se exigirá adjuntar copia compulsada del DNI del denunciante y, en su caso, autorización expresa de éste para que la Inspección pueda verificar sus datos de identidad en el registro correspondiente.

El artículo 10 del Reglamento 928/1998 señala el deber de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de **guardar secreto** respecto de los asuntos que conozcan por razón de su cargo, así como sobre los datos, informes, origen de las denuncias o antecedentes de que hubieran tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones

En el supuesto de que la denuncia diera lugar al inicio de un procedimiento sancionador, el denunciante podrá tener, en su caso, la condición de interesado, en los términos y con los requisitos establecidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Dicha denuncia deberá presentarse formalmente como se especifica en este apartado

PROCESO PARA RECLAMAR JUDICIALMENTE

1. Solicitud de acto de conciliación en el servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC).
2. Asistir al acto de Conciliación en la fecha que te indiquen
3. Si hay acuerdo, el SMAC levantará acta vinculante y FIN
4. Si no hay acuerdo, el SMAC levantará acta de que el acto ha sido "sin avenencia".
5. Redacción de demanda y presentación en lo Juzgado de lo Social junto al acta del SMAC
6. El día del juicio hay un nuevo intento de conciliación judicial.
7. Si no hay acuerdo se celebra el juicio.

8. Pasado unos días el juez dicta sentencia. Si no se está de acuerdo, la empresa o el trabajador, se presenta recurso ante la Sala de lo Social del TSJ. Es necesario abogado o graduado social.
9. La Sala de lo Social confirma modifica o anula la sentencia, si no se está de acuerdo, se presenta recurso ante el Tribunal Supremo, necesario un abogado. Y por último el Tribunal Constitucional.

CAUSAS DE DESPIDOS

- Finalización del contrato temporal
- Despido disciplinario
- Despido colectivo (ERES)
- Finalización de contrato por causas objetivas
- Finalización de contrato por muerte, jubilación o incapacidad del empresario

¿QUÉ SE COBRA POR INDEMNIZACIÓN?

- 0 días por no superar el periodo de prueba
- 0 días por despido disciplinario procedente
- 12 días Por fin de contrato laboral Temporal
- 20 días con un máximo de 12 mensualidades por despido objetivo procedente o colectivo ERE
- 20 días con un máximo de 20 mensualidades por extinción voluntaria indemnizada por traslado que haga necesario el cambio del domicilio.
- 20 días con un máximo de 9 mensualidades por extinción voluntaria indemnizada por modificación perjudicial de las condiciones de trabajo.
- 45 días de la antigüedad a fecha de 11/02/12 y 33 días de la antigüedad desde 12/02/12 en caso de despido improcedente.
- Hay que sumar 1 día de indemnización por cada día de falta de preaviso en algunos casos.

¿QUÉ ES UN ERE?

Es un procedimiento iniciado por la empresa con el objetivo de reducir gastos de personal

Despido colectivo

Despide a toda la plantilla o una parte con indemnización de 20 días por año y máximo de 12 mensualidades

Suspender el contrato por tiempo determinado

De toda la plantilla o parte, no tienen indemnización pero si tendría derecho a cobrar el desempleo

Reducción de la jornada a toda la plantilla o a una parte

Reducción entre un 10% y un 70%. No da derecho a indemnización, pero si pueden cobrar el desempleo parcial

• ¿QUÉ SE PAGA EN UN FINIQUITO?

- La indemnización: Número de días
- Los días de preaviso que no te hayan dado
- Días de vacaciones del año que estén pendientes
- Días de vacaciones de años anteriores si se ha estado de baja y no se pudo disfrutar y haga menos de 18 meses desde la baja.
- Parte proporcional de pagas extras que falten por cobrar
- Días libres de disfrutar de la semana del final de la relación.

- Festivos trabajados y no recuperados con un complemento del 75%
- Exceso de jornada
- Cualquier deuda que tenga la empresa con el trabajador en los últimos 12 meses.

¿CUÁNDO SE ES FIJO POR ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS?

Según el Art. 15.5 ET, se alcanza la condición de trabajador fijo si se ha tenido al menos dos contratos por obras, eventuales o ETT que sumen 18 meses de alta en la empresa dentro de un periodo de 24 meses para el mismo o diferente puesto de trabajo.

EL SUELDO

¿Cuál es la cuantía del sueldo?

Cómo mínimo, lo que indique el convenio colectivo para tu categoría real, esto incluye pagas extras, pluses y demás conceptos que aparezcan en el texto.

¿Cuántas pagas extras corresponden?

2 pagas, 1 en Navidad, la otra en el mes que indique el convenio colectivo, normalmente en verano

¿Puede la empresa hacer rebajas colectivas del salario?

Si, puede, desde la reforma laboral del 2012, la empresa puede rebajar todo lo que sobrepase lo estipulado en el convenio.

¿Cuándo hay que subir el sueldo?

Cada año, si en el convenio hay cláusula de subida salarial anual. Una vez firmado el nuevo convenio, al mes siguiente deben de incorporarte la subida y actualizarte los meses que no la han aplicado. Normalmente se hace en Marzo y tomando el IPC como referencia.

FOGASA (FONDO DE GARANTÍA SALARIAL)

Su finalidad básica, para la que fue creado mediante el artículo 31 de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, es la de Institución de **garantía** de los créditos salariales ante la insolvencia del empleador. Hoy tiene atribuido el abono a los/las trabajadores/as de los salarios e indemnizaciones que las empresas para las que trabajan no han podido satisfacer por encontrarse en situación legal insolvencia o por haber sido declaradas en situación de concurso. Abonadas las prestaciones el Fondo de Garantía Salarial se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones de los/las trabajadores/as para proceder en reclamación y repetición frente a los/las empleadores/as que los/las adeudan.

¿Cómo reclamo al FOGASA?

Para reclamar, la empresa tiene que estar declarada en concurso de acreedores por el Juzgado de lo Mercantil o como insolvente por el Juzgado de lo Social

Y ¿si no está en concurso de acreedores?

1. Solicitud de acto de conciliación (SMAC)
2. Tras lo anterior que no hay acuerdo, se interpone demanda por impugnación por despido improcedente, reclamación de cantidad, extinción voluntaria indemnizada, etc. INCLUIR al FOGASA como codemandado.
3. Se dicta sentencia o auto de condena a la empresa a pagar.
4. La empresa no te paga y se solicita la ejecución

5. El Juzgado embargaría los bienes de la empresa para pagar, si no existen declararía a la empresa como insolvente.
6. Conseguimos que la empresa esté en insolvencia declarada por un tribunal, por lo que ya podríamos reclamarle al FOGASA

¿Qué paga el FOGASA?

Todo lo que forma parte de la base de cotización: salarios, pagas extras, incentivos, comisiones y salarios de tramitación.

Paga un máximo de 120 días y cada día a precio de la sentencia con un máximo de **77,77 €**

FOGASA no pagara los conceptos extrasalariales.

FOGASA no paga los días de preaviso en caso de despido objetivo

En caso de despido improcedente, extinción voluntaria indemnizada por gravedad de impago, retrasos o incumplimientos, se calculará sobre la base de 30 días por año de servicio, con el límite de una anualidad. FOGASA nunca pagará la indemnizaciones completas por despido improcedente, máximo 20 días

En caso de despido objetivo, colectivo, extinción voluntaria indemnizada por traslado o modificación de las condiciones de trabajo, o extinción de trabajo por concurso de acreedores, FOGASA pagará 20 días por año.

La indemnización máxima que puede pagar el FOGASA es de **27.999,84 €**

BAJAS LABORALES

¿Qué se abona cuando un trabajador está de baja?

BAJA POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES

75 % de la base reguladora. El día que te dan de baja cuenta como trabajado, se empieza a contar desde el siguiente día.

BAJA POR CONTINGENCIAS COMUNES

0 € si no tienes cotizado al menos 180 días

Si tienes 180 días cotizados

3 primeros días de baja no se cobra nada

60% de la base reguladora del día 4º hasta el 20º

75% de la base reguladora a partir de 21º día

¿Quién me paga cuando estoy de baja?

BAJA POR ENFERMEDAD COMUN O ACCIDENTE NO LABORAL

3 primeros días de baja no se cobra nada, salvo que lo indique el convenio y lo pagaría la empresa. Del 4º al 15º día lo paga la empresa.

A partir del día 16 es a cargo de la Seguridad Social, pero lo paga la empresa y lo descuenta de los seguros sociales, a esto se le llama pago delegado

BAJA POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE LABORAL

La mutua.

MATERNIDAD

Paga la Seguridad Social.

¿Qué tiempo puedo estar de baja?

BAJA POR ENFERMEDAD COMUN O ACCIDENTE NO LABORAL

12 meses, prorrogables por otros 6 meses.

BAJA POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE LABORAL

6 meses prorrogables por otros 6 meses y puedes obtener una prórroga de otro 6 meses, siendo ya una baja ordinaria.

Después al Tribunal Médico y este tendrá que darte de alta o conceder algún tipo de incapacidad.

LA NÓMINA

La empresa está obligada a dar la liquidación mensual en un documento, incluyendo todos los conceptos detallados.

La Nómina se firma únicamente cuando se haya cobrado. Muchas empresas no requieren la firma ya que tiene el comprobante bancario de la transferencia recibida.

¿SE PUEDE RECLAMAR LA NÓMINA AUNQUE SE HAYA FIRMADO EL RECIBÍ?

Al firmar la nómina se reconoce lo que ha percibido, sirve como justificante de entrega, pero no como conformidad, por lo que puedes reclamar.

RETENCIONES Y DEDUCCIONES

De la nómina la empresa te retiene lo siguiente:

I.R.P.F.: Porcentaje que al empresa retiene y se lo entrega a la AEAT a cuenta de la próxima declaración de la renta

CUANTO ME RETIENEN DE I.R.P.F.

Depende de muchos factores, en la web de la AEAT hay un programa que introduciendo los datos indica el porcentaje que hay que realizar al trabajador, si bien este puede solicitar que le aumenten el porcentaje.

S.S.:

Contingencias Comunes: 4,70%

Equidad Intergeneracional: 0,10%

Desempleo: 1,55% o 1,60% dependiendo del contrato, temporal o indefinido

Formación: 0,10%

HORARIO Y JORNADA LABORAL

NORMAS SOBRE HORARIOS

Son las que indican el convenio colectivo que siempre mejoraran el ET.

- Jornada Máxima: 40 horas, si bien puede ocurrir que una semana trabajes 50 horas y la otra 30 horas
- 12 horas entre jornada y jornada. Atención al convenio
- Por turnos, 7 horas de diferencia al cambiar.
- 9 horas diarias jornada máxima
- 8 horas diarias menores de edad. Sin excepciones
- Turnos de 6 horas o más, derecho a 15 minutos de descanso, los menores 30 minutos.
- Turno nocturno: no más de 2 semanas seguidas.
- Turno de noche: Jornada máxima 8 horas.
- Menores no pueden hacer nocturnos.

PERMISOS RETRIBUIDOS

Los permisos retribuidos son las que indican el convenio colectivo que siempre mejoraran el ET.

- 15 días por matrimonio.
- 2 días por nacimiento o adopción de hijo, si necesitas desplazarte será 4 días.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- 2 días, 4 si necesitas desplazarte si a un familiar hasta 2º grado de consanguineidad le sucede:
- Fallecimiento
- Accidente o enfermedad grave
- Hospitalización
- Operado con prescripción de reposo domiciliario.
- Cumplir deber inexcusable, el tiempo que se necesite.
- 20 horas anuales de formación profesional para trabajadores con al menos 1 año de antigüedad en la empresa.

SANCIONES

¿CÓMO COMUNICAN LAS FALTAS?

Leves: Puede ser verbal (Aunque siempre la comunican por escrito)

Graves y muy graves: Escrita que indique fecha de cumplimiento y hechos

¿ME PUEDEN SANCIONAR ECONOMICAMENTE? (MULTA). Art. 58.3 E.T.

NO, en ningún caso, tampoco reducirte días de vacaciones, descanso, etc.

¿DÓNDE ESTÁN LAS FALTAS?

En los convenios colectivos. La empresa no puede inventar ninguna falta que no esté en el convenio.

¿TENGO QUE FIRMAR LA COMUNICACIÓN DE LA SANCIÓN?

Firmarla solo sirve para indicar que has recibido la comunicación, no que estes de acuerdo. Pon siempre la fecha real en la que te han entregado la comunicación?

¿FIGURARA ESTA FALTA TODA LA VIDA EN MI EXPEDIENTE LABORAL?

¿QUÉ EXPEDIENTE? Puede que la empresa tenga un fichero propio y figure en él, pero únicamente para ellos, jamás podrá salir de la empresa ni comunicar nada. Ley de Protección de Datos. **NO EXISTE EXPEDIENTE NI REGISTRO EN NINGUN ORGANISMO.**

¿Y EL EXPEDIENTE DE VIDA LABORAL?

En la vida laboral, viene registrado las empresas donde has trabajado, contratos, cotizaciones, etc. Pero ninguna información referente a faltas cometidas. Además, la Vida Laboral es vuestra y solo vosotros podéis solicitarla

VIDA LABORAL

Documento oficial en el que queda reflejado cronológicamente la actividad laboral de una persona a lo largo de su vida y su correspondiente cotización en el sistema de la Seguridad Social contabilizada por años, meses y días, independientemente de si ha sido como trabajador asalariado o como autónomo.

1. INFORME DE VIDA LABORAL

De los antecedentes obrantes en la Tesorería General de la Seguridad Social al día **2.** , resulta que D/D^a , nacido/a el , con ha figurado en situación de alta en el Sistema de la Seguridad Social durante un total de **2.603 días**

SITUACIONES		5.		6.	7.	8.	9.	10.
3.	4.	FECHA DE ALTA	FECHA DE EFECTO DE ALTA	FECHA DE BAJA	C.T.	C.T.P. %	G.C.	DÍAS
GENERAL	12345678123 EMPRESA DEL RÉGIMEN GENERAL	03.11.2006	05.11.2006	----	200	50	01	812
AUTÓNOMOS	46 VALENCIA	13.09.2000	13.09.2000	31.10.2006	---	---	01	2240

1.- Documento oficial.

Se trata de un informe emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social, entidad gestora de la Seguridad Social que gestiona todo lo relacionado con la afiliación al Sistema (altas, bajas y variación de datos). El informe es gratuito; desconfíe de quien le solicita dinero a cambio por realizarle el trámite.

2.- Le informa de los datos disponibles en la Seguridad Social.

En la gran mayoría de los casos, lo que usted recibe se corresponde al 100% con la realidad. Pero existen situaciones que pueden no estar registradas, o ser erróneas. En la mayoría de los casos se producen con trabajos realizados hace muchos años cuando no existían bases informáticas. Si detecta un error debe presentar una reclamación de datos de su vida laboral y, en la medida de lo posible, aportar la información de que disponga.

3.- La Seguridad Social se estructura en regímenes.

El trabajo por cuenta ajena se incluye en el régimen general. Si ha trabajado por cuenta ajena, o en el régimen del mar o de la minería del carbón, etc. figurará la rúbrica correspondiente.

4.- La empresa y las situaciones asimiladas.

Explica el concepto por el que ha cotizado a la Seguridad Social. En primer lugar, puede ser una empresa, identificada con un número que es el Código de Cuenta de Cotización. Si es usted mismo, como autónomo, figurará la clave de la provincia en la que se dio de alta. Además aparecen otras situaciones llamadas asimiladas al alta en las que usted ha cotizado. Es el caso de la prestación por desempleo (donde usted cotiza por una parte), las vacaciones retribuidas y no disfrutadas, el convenio especial, etc.

5.- El día en que empezó la situación y el día que tiene efectos.

La fecha de alta es la fecha en que usted empieza a cotizar por una situación; cuando le dan de alta en una empresa, por ejemplo. Suele coincidir con la fecha de efectos, aunque a veces puede variar. Las altas en la Seguridad Social deben ser previas o simultáneas al momento en que se producen. Si se presentan con posterioridad surten efectos (en orden a causar derechos en la Seguridad Social) en el momento de la presentación. Sólo en casos muy concretos es posible rectificar la fecha de efectos.

6.- Fecha de baja=final de la situación laboral.

La baja es la baja laboral o en una situación asimilada claro; no una baja por enfermedad. Determina cuando finaliza una situación y se deja de cotizar por ella. Hay hasta seis días de plazo para presentar una baja que ya se ha producido. Si la baja no se ha producido, el recuadro mostrara unas rayas discontinuas, que indican que la situación no se ha cerrado y prosigue.

7.- El tipo de contrato de trabajo

C.T. es la clave que identifica a efectos de la gestión de la Seguridad Social, la modalidad del contrato de trabajo. Identifica un contrato indefinido a tiempo completo por ejemplo (clave 100), o un contrato a tiempo parcial (clave 200).

8.- Si ha trabajado a tiempo parcial

C.T.P.% identifica el coeficiente de parcialidad sobre la jornada habitual en una empresa o reflejado en un convenio. Si la jornada normal es de ocho horas y usted ha estado trabajando cuatro horas diarias, reflejará un coeficiente del 50%. Esto es importante a la hora de computar los días totales trabajados puesto que aquí el trabajador cotiza un día por cada dos trabajados (o en la proporción que corresponda respecto a la parcialidad).

9.- Grupos de cotización.

Existen tramos o categorías profesionales asociadas a los trabajos. La columna G.C. los identifica, y van del 01 al 11. 01 corresponde a ingenieros y licenciados; 10 a peones y 11 a menores de 18 años.

10.- ¿Son realmente esos días?

La suma de todas las situaciones determina el total de días cotizados a la Seguridad Social desde el inicio de su vida laboral hasta la fecha en que se emite el informe. Puede que no le casen los números. Normalmente se debe –además del trabajo a tiempo parcial ya mencionado– a que usted ha atravesado una situación de pluriempleo o de pluriactividad. Pluriempleo es cuando usted trabaja en más de una empresa simultáneamente. Sólo le computarán un día entero trabajado, aunque en el mismo día trabaje en más de un sitio. Es decir, no puede cotizar dos días por cada día trabajado aunque sea en sitios diferentes. Lo mismo sucede en el caso de la pluriactividad, que se refiere al alta simultánea en dos o más regímenes de la Seguridad Social (por cuenta ajena en el general y por cuenta propia en el de autónomos, por ejemplo).

TELETRABAJO

La empresa no puede obligar, sólo si se reflejara en el contrato de inicio.

El trabajador solo puede obligar a la empresa, en caso de que lo dijera el convenio y por necesidades de conciliación familiar.

La empresa puede quitar unilateralmente el teletrabajo, si lo dijera el convenio o por el acuerdo al inicio de la relación laboral. (Sentencia no)

Las condiciones de teletrabajo no se pueden cambiar de forma unilateral por la empresa, tiene que haber un acuerdo.

El trabajador escoge el lugar de teletrabajo.

No se pierden derechos con el trabajo presencial.

Te deben de pagar exactamente igual que en el trabajo presencial. Pero te pueden descontar dietas y pluses de transportes.(ojo)

Es la empresa la que tiene que poner los medios para el teletrabajo, todos.

Internet, electricidad, etc., a cargo de la empresa, gastos que estén vinculados a la actividad. Lo regulará el convenio colectivo.

El horario no será flexible, solo si lo dijera el convenio colectivo o el acuerdo del inicio de contrato.