



TRABAJO Y RELACIÓN LABORAL

1. ¿Qué es un contrato de trabajo? Tipos
2. Modificación del contrato de Trabajo
3. Suspensión y extinción del contrato de trabajo.
4. La nómina
5. Autoevaluación

Cuando una persona empieza a trabajar en una empresa, se compromete a asumir una serie de obligaciones pero también a que, por parte de la empresa, se cumplan una serie de condiciones. Esto es algo que se pacta y que, normalmente, viene reflejado en un contrato de trabajo.

Los tipos de contrato de trabajo dependen de las políticas de empleo. En los últimos años, las diferentes reformas laborales han ido modificando los tipos de contratos y las causas de su modificación.



1 ¿Qué es un contrato de trabajo?



Un **contrato de trabajo** es un acuerdo voluntario entre trabajador/a y empresario/a.

Con este acuerdo, la persona trabajadora tiene que prestar determinados servicios a la empresa, a cambio de una retribución (un sueldo normalmente).

Todos los contratos de trabajo tienen que recoger lo que viene establecido en el Estatuto de Trabajadores y en los convenios colectivos. Tienen que coger los derechos y deberes de quienes trabajan y quienes contratan. Algunos ejemplos son:

	DERECHOS	DEBERES
EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> - A dirigir y organizar - A marcar una disciplina: sanciones, despidos, normas... 	<ul style="list-style-type: none"> - Pagar el salario - Dar de alta en la seguridad social - Cumplir con las normativas de Prevención de Riesgos laborales
PERSONA TRABAJADORA	<ul style="list-style-type: none"> - Cobrar Puntualmente - Exigir el contrato por escrito - Descansos diarios, semanales y vacaciones anuales - Disfrutar de los permisos pagados establecidos por la ley (bajas, maternidad...) - Formación y promoción - No realizar horas extraordinarias que son voluntarias 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar el trabajo y prestar los servicios pactados - Obedecer las órdenes por parte de la empresa siempre que no afecten a ningún derecho de la persona trabajadora. - Cumplir con la jornada y los horarios

Para poder firmar un contrato tienes que tener más de 18 años; si tienes entre 16 y 18 años, y no tienes la emancipación, tiene que firmar alguien por ti (padre/madre/tutor/tutora). Los menores de 16 son personas que no pueden ser contratadas, salvo en casos muy concretos, como actores o actrices.

Hay muchas **modalidades de contratos**, aquí veremos los más comunes.

Normalmente los contratos se clasifican por **su duración y la jornada de trabajo**.



CRITERIOS	TIPOS DE CONTRATOS	
POR SU DURACIÓN	1. Contratos de duración indefinida.	
	2. Contratos de duración determinada.	De obra o servicio determinado.
		Eventual o por circunstancias de la producción.
		Por Interinidad.
		De sustitución por anticipación de la edad de jubilación.
POR LA JORNADA	1. Contratos a tiempo completo.	
	2. Contratos a tiempo parcial.	

El tipo de contrato más común entre las personas jóvenes es el de **formación**. Con este tipo de contrato se pretende facilitar la inserción profesional de personas no tituladas. Es para personas de entre 16 y 21 años sin titulación.

En todo contrato se establece un **periodo de prueba**. El periodo de prueba es un espacio de tiempo cuya duración queda plasmada en el contrato y que sirve para que la empresa pruebe que el rendimiento de la persona trabajadora sea satisfactorio; pero también sirve para que la persona trabajadora decida si esa empresa cumple con lo pactado y se ajusta a sus expectativas. Durante el periodo de prueba tanto la persona trabajadora como la empresa pueden finalizar la relación laboral sin tener que dar explicaciones ni indemnización a nadie. **La duración del periodo de prueba se establece en el Convenio Colectivo.**

La duración del periodo de prueba es un aspecto que puede traer conflicto entre representantes de las personas trabajadoras y de la empresa. Por ejemplo, en la reforma laboral de 2012, se da el caso que para contratos indefinidos, el periodo de prueba es de 12 meses. Algunos sectores de la sociedad piensan que esto sólo beneficia a la empresa porque puede tener mucho tiempo trabajando a alguien y luego despedirle (dentro de estos 12 meses) sin necesidad de pagar indemnización.



1.- ¿Qué es un contrato? Cita algunos tipos de contratación.



2.- Se prohíbe la admisión en el trabajo a los menores de:

- a. 17 años
- b. 16 años
- c. 18 años
- d. 19 años

3.- El contrato a tiempo parcial es el que:

- a. Se hace para los trabajos peligrosos.
- b. Se hace para trabajar por turnos.
- c. Se realiza para trabajar durante un número de horas al día, a la semana, al mes...
- d. Se hace solo para trabajar en verano

4.- Un contrato de trabajo es:

- a. Un acuerdo de voluntades entre la empresa y la persona trabajadora por la que se establecen obligaciones y derechos recíprocos
- b. El documento que debe presentar la persona trabajadora cada mes ante la autoridad laboral para que le deduzcan las cotizaciones a la seguridad social.
- c. Un documento único para toda la vida.
- d. Lo poseen tanto quien trabaja por cuenta ajena como quien trabaja por cuenta propia.

5.- El periodo de prueba en el contrato de trabajo que da lugar a una indemnización:

- a.- En cualquier circunstancia
- b.- Siempre y cuando dure más de 15 días
- c.- No da lugar a indemnización
- d.- Siempre y cuando dure menos de 12 meses

6.- ¿Qué es el periodo de prueba?

2. Modificación del contrato de Trabajo.

Durante un contrato de trabajo puede haber cambios. Es decir, pueden modificarse las condiciones de una persona trabajadora. Aunque la persona trabajadora tiene derecho a que se cumplan las circunstancias del contrato de trabajo, a veces, pueden ser modificadas por diferentes motivos:

- **MOVILIDAD FUNCIONAL (ASCENDENTE Y DESCENDENTE).** A veces, las empresas necesitan modificar las funciones y tareas de las personas que trabajan en ella. Una persona es contratada para realizar un trabajo determinado (oficial de segunda) pero, por determinadas circunstancias, es mejor que haga otras cosas (peón, oficial de primera...), entonces eso supone un cambio en las condiciones de su contrato. Así pues, la **movilidad funcional** se refiere al cambio de funciones que se le proponen a la persona trabajadora: se le puede mandar a una persona trabajadora a hacer cosas que, en principio no corresponden con la categoría profesional que aparece en el contrato. Este cambio puede ser:



- **Ascendente:** consiste en un cambio de trabajo a una categoría superior; la persona trabajadora tendría un sueldo mayor y la posibilidad de quedarse en esa categoría si pasan más de 6 meses en un año.
- **Descendente:** consiste en el cambio a un puesto de trabajo de inferior categoría; sólo por un tiempo y la persona mantendría su salario.

- **MOVILIDAD GEOGRÁFICA.** Se da cuando a una persona trabajadora le cambian de lugar de trabajo, lo que supone un cambio de residencia. Este cambio puede deberse a razones económicas, técnicas o de organización de la empresa.
 - **Desplazamiento:** cuando la persona trabajadora es destinada a otro lugar para 12 meses o menos durante 3 años. En este caso, la persona trabajadora tiene derecho a que le paguen dietas y a un permiso de 4 días cada 3 meses.
 - **Traslado:** Cuando un trabajador es destinado a otro centro de trabajo de la misma empresa definitivamente. Cuando hay un traslado, la persona tiene derecho a que le paguen el transporte de la familia y los costes de la mudanza.





- **MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO** Se permite a las empresas, si lo justifican por razones económicas y organizativas, cambiar las condiciones iniciales del contrato para, con ello, mejorar la competitividad o para ajustarse a nuevas exigencias del mercado. Puede afectar a la jornada de trabajo, el horario, los turnos, la remuneración, el sistema de trabajo y rendimiento...

Cualquier persona trabajadora, ante estas situaciones puede:

1. ACEPTAR
2. ACEPTAR e IMPUGNAR. Puede ser que la persona acepte y luego cambie de parecer por problemas de adaptación. En tal caso puede acudir al Juzgado de lo social a plantear el caso
3. NEGARSE. La negativa puede suponer la extinción de la relación laboral, el despido. En tal caso, la persona trabajadora podrá cobrar una indemnización.



7. -Se define como traslado:

- a. Cuando a una persona trabajadora se le exigen desplazamientos cuya duración, en un periodo de tres años, sean inferiores a 12 meses.
- b. Un desplazamiento que no exija cambio de la residencia habitual.
- c. Cualquier tipo de traslado o desplazamiento de la persona trabajadora a otro centro de trabajo.
- d. Cuando quien trabaja es destinado a otro centro de trabajo de la misma empresa que exige un cambio de residencia definitivo.

8.- Jorge PM trabaja desde hace 6 años en una factoría de coches de Valladolid. Ahora la dirección de la multinacional quiere que, temporalmente, durante 9 meses, Jorge trabaje en la otra factoría que la misma empresa tiene en Palencia, distante 50 km de su domicilio, para atender la producción de la fábrica. Informa a Jorge sobre sus derechos.

3. Suspensión y extinción del contrato de trabajo.

A. La **suspensión del contrato de trabajo** es la *interrupción temporal* de la obligación de la persona trabajadora de prestar sus servicios y de la empresa de remunerarlos. Es decir, el contrato sigue existiendo pero la persona trabajadora deja de trabajar durante un tiempo y la empresa deja de pagar el sueldo. Puede ser por:

- Causas Voluntarias: huelga, mutuo acuerdo, suspensión de empleo y sueldo, ejercicio de cargo público representativo, excedencias...
- Causas Involuntarias: incapacidad temporal (enfermedad), maternidad, paternidad, fuerza mayor temporal... (esto lo paga la seguridad social)

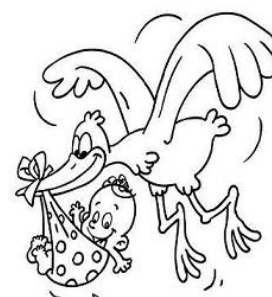
*La **Excedencia**: Es cuando la persona trabajadora pide una suspensión de empleo por diferentes motivos. En tal caso, la persona trabajadora puede recuperar su puesto de trabajo, aunque pueden variar sus condiciones laborales iniciales.

Excedencia forzosa: Puede solicitarla una persona que ha sido elegida o designada por la autoridad competente para ocupar un cargo de carácter político...

Excedencia voluntaria: Puede solicitarla cualquier persona que tenga un año de antigüedad en la empresa; puede pedir la excedencia voluntaria por un plazo de cuatro meses a cinco años.

Excedencia por cuidado de hijos: Se puede pedir para cuidar de hijos. Su duración máxima es de 3 años desde el nacimiento.

Excedencia por cuidado de familiares: Se solicita para el cuidado de un familiar que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Su duración máxima es de 2 años.



B. La **extinción** es la anulación, finalización, interrupción definitiva de la relación entre la persona trabajadora y la empresa: desaparece el contrato. La extinción puede ser por:

- Causas voluntarias: dimisión por parte de la persona trabajadora, incumplimiento del/la empresario/a, despido disciplinario...
- Causas involuntarias: muerte o jubilación tanto de la persona que trabaja como de la empresaria, fuerza mayor, causas económicas...



Las razones más destacadas para la extinción de un contrato son: la dimisión y el despido:

- **DIMISIÓN (baja voluntaria)**: cuando es la persona trabajadora la que decide marcharse de la empresa por propia voluntad. En el caso de la dimisión, la persona trabajadora no tiene derecho a indemnización y pierde el derecho de la prestación por desempleo. Para que se formalice la dimisión, la persona trabajadora tiene que hacerlo dentro de un plazo de preaviso a través de una carta; si no, se trataría de un abandono.
- **DESPIDO**: cuando es la empresa quien decide romper el contrato en vigor. Cuando se da un despido, la empresa tiene la obligación de entregar un documento a la persona trabajadora que es la CARTA DE DESPIDO y en ella se detallaran los motivos.

Los despidos pueden ser por:

- **DESPIDOS POR CAUSAS OBJETIVAS**: existe el despido porque algo impide que la persona trabajadora aporte lo que se esperaba de ella, pero no porque lo haga a propósito o mal, si no por circunstancias ajenas a ella y relacionadas con la empresa (falta de adaptación al puesto, ineptitud, faltas justificadas de asistencia, necesidad de amortizar los puestos de trabajo -despidos colectivos). En este caso la empresa tiene que avisar con 30 días hábiles y tiene que indemnizar 20 días por año trabajado.



- **DESPIDOS DISCIPLINARIOS**: desaparece el contrato de trabajo por voluntad unilateral de la empresa y se basa en un incumplimiento por parte de la persona trabajadora. Los motivos pueden ser faltas de asistencias injustificadas, ofensas verbales o físicas, disminución de la productividad...

→ Si la persona no está de acuerdo con este despido disciplinario, puede acudir al juzgado y reclamar. Entonces podrá declararse el despido PROCEDENTE O IMPROCEDENTE. Será procedente cuando se le dé la razón a la empresa y será improcedente cuando no se le da la razón a la empresa. Si resulta improcedente, pueden ocurrir dos cosas: que la persona trabajadora vuelva a su puesto de trabajo o que se le indemnice (45 días por año trabajado).



Tema 3

Cuando hay un despido, sea del tipo que sea, la empresa tiene que notificarlo por escrito, con una **CARTA DE DESPIDO**. Además, al terminar el contrato, sea por el motivo que sea, la empresa deberá entregar a la persona trabajadora un documento de **liquidación** con las cantidades que se le deben hasta la fecha. En este papel llamado **FINIQUITO** estará las cantidades que se han de liquidar:

- El salario correspondiente a los días trabajados y no cobrados del mes en curso.
- La parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas.
- La parte proporcional que corresponda de las pagas extraordinarias.
- La indemnización por compensación, según el tipo de despido.



La firma del finiquito representa la finalización de la relación laboral y la liquidación de todas las obligaciones pendientes. El finiquito habrá de firmarse por ambas partes. En caso de que la persona trabajadora no esté de acuerdo con lo fijado en el finiquito podrá no firmarlo o firmarlo haciendo constar su desacuerdo mediante la expresión: «recibí no conforme».

Así pues, diríamos que el **finiquito** es el acto/documento por el cual una persona trabajadora y una empresa confirman que una relación laboral se ha acabado. Cuando se firma el finiquito, se hace la **liquidación** que es el pago de las cantidades a las que se tiene derecho por los servicios prestados (salarios no pagados, pagas extras, vacaciones no disfrutadas...) y que quedan pendientes al finalizar el contrato.



9.- ¿Qué debe ocurrir cuando se extingue una relación laboral, independientemente de la causa que la haya originado?

10.- Clasifica como extinción o suspensión las siguientes causas de finalización de un contrato: MUERTE, DIMISIÓN, INVALIDEZ PROVISIONAL

11.- Une con flechas

- | | | | |
|---|---------------|---|--|
| 1 | La extinción | a | Cuando es la empresa quien decide romper el contrato en vigor |
| 2 | Dimisión | b | Se trata de una cantidad que se recibe en compensación por el despido. Se calcula según los años trabajados en la empresa. |
| 3 | Suspensión | c | Es la interrupción temporal de la obligación del trabajador/a de prestar sus servicios y del/la empresario/a de remunerarlos |
| 4 | Liquidación | d | Es la anulación del contrato |
| 5 | Despido | e | Acto por el cual una persona trabajadora y una empresa confirman que una relación laboral se ha acabado. |
| 6 | Finiquito | f | Cuando es la persona trabajadora la que decide marcharse de la empresa por propia voluntad |
| 7 | Indemnización | g | Se trata del pago de las cantidades a las que se tiene derecho por los servicios prestados |

12.- El finiquito es:

- La prima por desplazamiento que cobra la persona trabajadora.
- El documento que presenta quien trabaja cada mes ante la autoridad laboral para que le deduzcan las cotizaciones de la Seguridad Social.
- El reconocimiento de la extinción laboral.
- La parte proporcional de las pagas extraordinarias.

13.- La indemnización es:

- El abono de las cantidades extras a las que se tiene derecho por la decisión de la empresa.
- El reconocimiento de la extinción de la relación laboral.
- La unión de la liquidación y la indemnización.
- La cantidad que se recibe en la compensación por la decisión de la empresa.



14.- La interrupción temporal de las obligaciones contractuales se denomina:

- a. Extinción del contrato de trabajo.
- b. Suspensión del contrato.
- c. Cuota sindical.
- d. Finiquito.

15.- Explica qué diferencia hay entre un contrato laboral indefinido y uno temporal. ¿Un trabajador con un contrato indefinido o fijo puede perder su puesto de trabajo? Indica en qué circunstancia.

4. La nómina

La nómina o recibo salarial es un documento que el trabajador tiene derecho a recibir mensualmente. En cualquier nómina tienen que aparecer siempre:

1.- Los datos de identificación de la empresa

- Nombre o razón social
- Domicilio de la empresa y/o centro de trabajo
- Código de Identificación Fiscal (CIF)
- Número de cuenta de la seguridad social

2.- Datos de identificación de la persona contratada

- Nombre y apellidos
- Número de Identificación Fiscal (NIF)
- Número en el Libro de Matrícula de la empresa
- Número de afiliación a la Seguridad Social
- Puesto de trabajo que ocupa el trabajador
- Categoría profesional
- Grupo de cotización al que pertenece.



3.- **Periodo de liquidación:** Refleja los días trabajados del mes, incluyendo los festivos. Si la persona trabajadora pertenece a un grupo de cotización de retribución mensual, siempre el total de días siempre será 30, aunque el mes sea de 28, 29 o 31 días.

4.- **Los devengos:** Son las cantidades que la persona trabajadora recibe por el periodo de tiempo trabajado. Aquí se incluyen:

- Las percepciones salariales: salario base + complementos
- Las percepciones no salariales: dietas, plus distancia, transporte, etc.

El TOTAL DEVENGADO (o salario BRUTO) es la suma de todas las percepciones que recibe la persona trabajadora.

5.- **Las deducciones:** Son las cantidades que se restan al total devengado. Algunas de las deducciones más comunes son:

- La cuota a la Seguridad Social, que se calcula aplicando % de cotización correspondiente sobre la base de cotización.
- El pago del IRPF.

El TOTAL A DEDUCIR es la suma de todas las deducciones aplicables a la persona trabajadora.

El LÍQUIDO TOTAL a percibir es la diferencia entre el TOTAL DEVENGADO y el TOTAL A DEDUCIR, en definitiva, la cantidad total que recibe la persona trabajadora. También se le llama **SALARIO NETO**.

* La nómina debe de ir con el sello de la empresa y la firma de la persona trabajadora. La empresa se quedará con una copia y la persona trabajadora otra.



Una persona, nunca podrá recibir menos dinero por su trabajo que el que se estipule en el **SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL**. El SMI establece la cuantía mínima que debe recibir una persona trabajadora en la jornada legal de trabajo, sin distinción de sexo o edad, sean fijos, eventuales o temporeros.

El valor que toma el SMI se fija cada año por el Gobierno, mediante la publicación de un Real Decreto y de acuerdo con los agentes sociales (sindicatos y empresas). Y para la determinación del mismo se tienen en cuenta factores como el IPC, la productividad media nacional alcanzada o el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional. En 2012 está en: 641,40 euros al mes/21,38 euros al día.



16.- Cuando en una nómina aparece en el apartado de *suelo a percibir según convenio* ¿qué quiere decir?

17.- ¿Qué diferencia hay entre salario BRUTO y salario NETO?

18.- ¿Cuál es la cantidad final que recibimos y que influye en nuestra nómina?:

- a. El salario bruto.
- b. Los descuentos más los gastos sanitarios.
- c. Los descuentos menos el IRPF y las cotizaciones.
- d. Los descuentos menos el pago de la hipoteca.

19.- El salario mínimo interprofesional:

- a. Se fija por el Gobierno de la nación y obliga a todas las empresas.
- b. Es la nómina de una persona trabajadora veterana.
- c. Lo establece cada empresa.
- d. Lo regulan los sindicatos.



5. Autoevaluación



Vamos a decir si son Verdaderas (V) o Falsas (F) estas afirmaciones:

- 1 El Salario Mínimo Interprofesional es orientativo pero no obliga.
- 2 En la nómina aparece lo que cobras pero no lo que te deducen.
- 3 Los despidos siempre son objetivos.
- 4 Cuando te despiden en el periodo de prueba te tienen que pagar una indemnización.
- 5 Sólo hay un tipo de contrato de trabajo.
- 6 Los contratos de trabajo nunca pueden modificar sus condiciones, son inamovibles.
- 7 El finiquito es un papel en donde se especifica las condiciones de finalización del trabajo y la liquidación económica.
- 8 Todos los despidos tienen asociada una indemnización.
- 9 La Excedencia voluntaria se puede coger si llevas un año trabajando en la misma empresa.
- 10 $\text{SALARIO NETO} = \text{SALARIO DEVENGADO} - \text{DEDUCCIONES}$

V	F



SOLUCIONARIO TEMA 3

TRABAJO Y RELACIÓN LABORAL

1.- ¿Qué es un contrato? Cita algunos tipos de contratación.

Un contrato de trabajo es un acuerdo voluntario entre trabajador/a y empresa a través del cual, la persona trabajadora tiene que prestar determinados servicios a la empresa, a cambio de una retribución (un sueldo normalmente). Los contratos pueden ser contratos indefinidos, a jornada completa, por obra y servicio, de formación...

2.- Se prohíbe la admisión en el trabajo a los menores de:

- a. 17 años
- b. 16 años**
- c. 18 años
- d. 19 años

3.- El contrato a tiempo parcial es el que:

- a. Se hace para los trabajos peligrosos.
- b. Se hace para trabajar por turnos.
- c. Se realiza para trabajar durante un número de horas al día, a la semana, al mes...**
- d. Se hace solo para trabajar en verano.

4.- Un contrato de trabajo es:

- a. Un acuerdo de voluntades entre la empresa y la persona trabajadora por la que se establecen obligaciones y derechos recíprocos**
- b. El documento que debe presentar la persona trabajadora cada mes ante la autoridad laboral para que le deduzcan las cotizaciones a la seguridad social.
- c. Un documento único para toda la vida.
- d. Lo poseen tanto quien trabaja por cuenta ajena como quien trabaja por cuenta propia.

5.- El periodo de prueba en el contrato de trabajo que da lugar a una indemnización:

- a.- En cualquier circunstancia
- b.- Siempre y cuando dure más de 15 días
- c.- No da lugar a indemnización**
- d.- Siempre y cuando dure menos de 12 meses

6.- ¿Qué es el periodo de prueba? Es un espacio de tiempo cuya duración queda plasmada en el contrato y sirve para que la empresa pruebe que el rendimiento de la persona trabajadora sea satisfactorio; pero también sirve para que la



persona trabajadora decida si esa empresa cumple con lo pactado y se ajusta a sus expectativas. Durante el periodo de prueba tanto la persona trabajadora como la empresa pueden finalizar la relación laboral sin tener que dar explicaciones ni indemnización a nadie. La duración del periodo de prueba se establece en el Convenio Colectivo.

7. -Se define como traslado:

- a. Cuando a una persona trabajadora se le exigen desplazamientos cuya duración, en un periodo de tres años, sean inferiores a 12 meses.
- b. Un desplazamiento que no exija cambio de la residencia habitual.
- c. Cualquier tipo de traslado o desplazamiento de la persona trabajadora a otro centro de trabajo.
- d. Cuando quien trabaja es destinado a otro centro de trabajo de la misma empresa que exige un cambio de residencia definitivo.**

8.- Jorge PM trabaja desde hace 6 años en una factoría de coches de Valladolid. Ahora la dirección de la multinacional quiere que, temporalmente, durante 9 meses, Jorge trabaje en la otra factoría que la misma empresa tiene en Palencia, distante de 50 km de su domicilio, para atender la producción de la fábrica. Informa a Jorge sobre sus derechos.

Si Jorge acepta, como se trata de un 'desplazamiento', tiene derecho a que le paguen dietas y a un permiso de 4 días cada 3 meses.

Si no aceptara o aceptara y cambiara de opinión y la empresa no estuviera de acuerdo, podría denunciar la situación al Juzgado de lo social a plantear el caso y que le devolvieran a su puesto.

Jorge también se puede negar a desplazarse. En tal caso, la negativa puede suponer la extinción de la relación laboral, el despido y que Jorge cobre una indemnización.

9.- ¿Qué debe ocurrir cuando se extingue una relación laboral, independientemente de la causa que la haya originado?

La firma del finiquito representa la finalización de la relación laboral y la liquidación de todas las obligaciones pendientes. El finiquito habrá de firmarse por ambas partes. En caso de que la persona trabajadora no esté de acuerdo con lo fijado en el finiquito podrá no firmarlo o firmarlo haciendo constar su desacuerdo mediante la expresión: "recibí no conforme".

Así pues, diríamos que el finiquito es el acto/documento por el cual una persona trabajadora y una empresa confirman que una relación laboral se ha

acabado. Cuando se firma el finiquito, se hace la liquidación que es el pago de las cantidades a las que se tiene derecho por los servicios prestados (salarios no pagados, pagas extras, vacaciones no disfrutadas...) y que quedan pendientes al finalizar el contrato.

10.- Clasifica como extinción o suspensión las siguientes causas de finalización de un contrato: MUERTE (extinción), DIMISIÓN (suspensión), INVALIDEZ PROVISIONAL (suspensión)

11.- Une con flechas

- | | | | |
|---|---------------|---|---|
| 1 | La extinción | a | Cuando es la empresa quien decide romper el contrato en vigor. |
| 2 | Dimisión | b | Se trata de una cantidad que se recibe en compensación por el despido. Se calcula según los años trabajados en la empresa. |
| 3 | Suspensión | c | Es la interrupción temporal de la obligación del trabajador/a de prestar sus servicios y del/la empresario/a de remunerarlos. |
| 4 | Liquidación | d | Es la anulación del contrato. |
| 5 | Despido | e | Acto por el cual una persona trabajadora y una empresa confirman que una relación laboral se ha acabado. |
| 6 | Finiquito | f | Cuando es la persona trabajadora la que decide marcharse de la empresa por propia voluntad. |
| 7 | Indemnización | g | Se trata del pago de las cantidades a las que se tiene derecho por los servicios prestados. |

Solución: 1 con d, 2 con f, 3 con c, 4 con g, 5 con a, 6 con e, 7 con b

12.- El finiquito es:

- La prima por desplazamiento que cobra la persona trabajadora.
- El documento que presenta quien trabaja cada mes ante la autoridad laboral para que le deduzcan las cotizaciones de la Seguridad Social.
- El reconocimiento de la extinción laboral.**
- La parte proporcional de las pagas extraordinarias.

13.- La indemnización es:

- El abono de las cantidades extras a las que se tiene derecho por la decisión de la empresa.**
- El reconocimiento de la extinción de la relación laboral.
- La unión de la liquidación y la indemnización.
- La cantidad que se recibe en la compensación por la decisión de la empresa.



14.- La interrupción temporal de las obligaciones contractuales se denomina:

- a. Extinción del contrato de trabajo.
- b. Suspensión del contrato.**
- c. Cuota sindical.
- d. Finiquito.

15.- Explica qué diferencia hay entre un contrato laboral indefinido y uno temporal.
¿Un trabajador con un contrato indefinido o fijo puede perder su puesto de trabajo? Indica en qué circunstancia.

Un contrato temporal establece una relación laboral por un tiempo determinado, a veces especificado, por ejemplo, contrato de tres meses o, a veces, sin determinar, contrato por obra o servicio. Por su lado, un contrato indefinido, en principio, es para siempre.

Sin embargo, una persona aunque tenga un contrato indefinido puede perder su puesto de trabajo o bien porque dimite o bien porque le despiden. A veces el despido puede ser objetivo, por motivos de la empresa, a veces disciplinario, por motivos de la persona.

17- Cuando en una nómina aparece en el apartado de sueldo a percibir según convenio ¿qué quiere decir?

Que la persona tiene que mirar el convenio colectivo del sector correspondiente y ver lo que va a cobrar, según el tipo de jornada, la categoría laboral...

18.- ¿Qué diferencia hay entre salario BRUTO y salario NETO

El Salario Bruto es el total devengado sin haberte quitado los impuestos y las deducciones; cuando se les quita, nos queda el Salario Neto o Líquido, es decir, lo que al final cobramos.

19.- ¿Cuál es la cantidad final que recibimos y que influye en nuestra nómina?:

- a. El salario bruto.
- b. Los descuentos más los gastos sanitarios.
- c. Los descuentos menos el IRPF y las cotizaciones.**
- d. Los descuentos menos el pago de la hipoteca.

20.- El salario mínimo interprofesional:

- a. Se fija por el Gobierno de la nación y obliga a todas las empresas.**
- b. Es la nómina de un trabajador veterano.
- c. Lo establece cada empresario.
- d. Lo regulan los sindicatos.



*** Autoevaluación**

	V	F
1 El Salario Mínimo Interprofesional es orientativo pero no obliga.		✓
2 En la nómina aparece lo que cobras pero no lo que te deducen.		✓
3 Los despidos siempre son objetivos.		✓
4 Cuando te despiden en el periodo de prueba te tienen que pagar una indemnización.		✓
5 Sólo hay un tipo de contrato de trabajo.		✓
6 Los contratos de trabajo nunca pueden modificar sus condiciones, son inamovibles.		✓
7 El finiquito es un papel en donde se especifica las condiciones de finalización del trabajo y la liquidación económica.	✓	
8 Todos los despidos tienen asociada una indemnización.		✓
9 La Excedencia voluntaria se puede coger si llevas un año trabajando en la misma empresa.	✓	
10 $SALARIO\ NETO = SALARIO\ DEVENGADO - DEDUCCIONES$		✓