

El primer contrato: Derecho laboral y Seguridad Social

El Derecho laboral existe porque quien contrata y quien es contratado no negocian en igualdad de condiciones. Todo lo demás — el convenio, el salario mínimo, la indemnización, el paro— son maneras distintas de corregir ese desequilibrio.

El marco de la unidad



SABERES BÁSICOS

- Bloc 5: el Derecho laboral, trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia.
- Bloc 5: características del contrato de trabajo y sus modalidades.
- Bloc 5: retribución del trabajo, el salario y el cálculo de la nómina.
- Bloc 5: cambios y finalización de la relación laboral, despido y finiquito.
- Bloc 5: la Seguridad Social, prestaciones y problemática del desempleo.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- Investigar el ordenamiento jurídico estatal y autonómico con fuentes fiables.
- Reconocer y denunciar de forma argumentada situaciones de desigualdad.
- Emplear un lenguaje jurídico eficaz para defender un derecho propio.



EL CASO

Tres años sin ser trabajador de nadie, y lo era desde el primer día

Las plataformas de reparto sostenían que sus repartidores eran autónomos: contrato mercantil, moto propia, alta en el RETA, libertad para conectarse. Uno demandó diciendo que esa libertad era aparente, porque la aplicación asignaba los pedidos, fijaba el precio, puntuaba y penalizaba. En 2020 el Tribunal Supremo le dio la razón, y...

¿Quién decide si eres trabajador: tú, la empresa o la ley?



§ 1

Por qué existe un Derecho solo para el trabajo

El Derecho civil presupone dos partes iguales. En el trabajo esa igualdad no existe.



Un contrato entre quien necesita comer y quien tiene cincuenta candidatos

Un contrato civil parte de dos partes libres que pactan lo que quieren: si el pacto es malo para una, se supone que no lo habría firmado. Ese razonamiento se desmorona en cuanto una de las partes necesita el contrato para pagar el alquiler. El Derecho del trabajo apareció en el siglo XIX como respuesta a ese desequilibrio, y sigue construido...

No es un Derecho neutral, y no lo es a propósito. Corrige una desigualdad que existe antes de firmar nada.



Qué tiene de particular esta rama

- Es Derecho de mínimos: la ley y el convenio fijan un suelo. Se puede mejorar, nunca empeorar.
- Sus derechos son irrenunciables: puedes firmar que renuncias a tus vacaciones y la firma no vale nada.
- Es colectivo además de individual: un trabajador solo negocia poco; miles negociando a la vez, mucho.



Cada peldaño puede mejorar al anterior

FUENTE	QUÉ ES	REGLA
Constitución	Trabajo, huelga y libertad sindical	El techo de todo
Estatuto de los Trabajadores	La ley básica de la relación laboral	Fija el mínimo legal
Convenio colectivo	Acuerdo del sector o la empresa con los sindicatos	Mejora el Estatuto, no lo empeora
Contrato de trabajo	Lo pactado individualmente	Mejora el convenio, no lo empeora
Usos y costumbres	Prácticas locales y profesionales	Solo si no hay nada más

Es la jerarquía de la unidad 1, con una regla añadida que no existe en Derecho civil.



CONCEPTO CLAVE

Primacía de la realidad

Las cosas son lo que son, no lo que el contrato dice que son. Si alguien trabaja bajo las cuatro notas de laboralidad hay relación laboral, aunque su contrato se titule «prestación de servicios» y él mismo lo haya firmado. Ni la voluntad de la empresa ni la del trabajador pueden convertir en mercantil lo que de hecho es laboral.

De ahí el falso autónomo: no es una etiqueta política, es una calificación jurídica que decide un juez mirando cómo se trabaja.



El reparto que acabó cambiando la ley

El Supremo miró las cuatro notas y concluyó que no eran autónomos. Un año después la ley lo escribió negro sobre blanco.

profedeconomia.es

Foto: Javier Perez Montes, CC BY-SA 4.0 vía Wikimedia Commons



Las notas de laboralidad

- 01 Voluntariedad: nadie está obligado a trabajar; el trabajo forzoso está prohibido.
- 02 Retribución: se trabaja a cambio de un salario. Un voluntariado no es relación laboral.
- 03 Ajenidad: los frutos son de otro desde el principio, y también los riesgos. Si el negocio va mal, se cobra igual.
- 04 Dependencia: se trabaja dentro del ámbito de organización de otro. Horarios, instrucciones, medios, control.

Cuenta ajena y cuenta propia

POR CUENTA AJENA

- Cobra salario y cotiza en el Régimen General.
- Le protege el Estatuto de los Trabajadores y el convenio.
- Los riesgos del negocio no son suyos.

POR CUENTA PROPIA

- Factura, no cobra salario, y cotiza en el RETA.
- Organiza su actividad, elige clientes y asume sus riesgos.
- Existe una figura intermedia: el autónomo económicamente dependiente.



§ 2

El contrato de trabajo

Debe constar por escrito en casi todas las modalidades, y desde 2021 el punto de partida cambió.

EL GRÁFICO

La primera columna es la regla general; las demás son la excepción, y cada una exige una causa.





El indefinido pasó a ser la regla

El temporal es ahora la excepción que hay que justificar. Solo caben dos causas de temporalidad —circunstancias de la producción y sustitución de persona trabajadora— y ambas deben constar en el contrato con precisión. Se recuperó además el fijo-discontinuo para el trabajo estacional, muy relevante en un territorio con tanto turism...

Un contrato temporal sin causa válida no es «un temporal irregular»: se convierte en indefinido.



AVISO PRÁCTICO

El periodo de prueba es el único tramo sin explicaciones

Durante él, cualquiera de las dos partes puede desistir sin preaviso, sin causa y sin indemnización. Su duración máxima la fija el convenio y, en su defecto, el Estatuto. Es el único momento de la relación laboral en el que el despido no necesita justificarse, y por eso conviene saber exactamente qué día termina.

Míralo en el contrato antes de firmar, no después.



§ 3

El salario y la nómina

*Bruto es lo que ganas; líquido, lo que cobras.
La diferencia tiene nombre y destino.*

EL GRÁFICO

Arriba lo que la empresa te reconoce; en medio, lo que se descuenta y adónde va; abajo, lo que entra en tu cuenta.

EJEMPLO · AUXILIAR ADMINISTRATIVO · 1.500 € BRUTOS/MES

1 · LO QUE GANAS

Devengos

Salario base	1.200,00 €
Complementos	175,00 €
Prorratio pagas extras	125,00 €
Total bruto	1.500,00 €

2 · LO QUE TE QUITAN

Deducciones

IRPF (≈ 10 %)	- 150,00 €
SS trabajador (6,35 %)	- 95,25 €
A cuenta de Hacienda y de tu jubilación	
Total deducciones	- 245,25 €

El IRPF es un anticipo. En la declaración de la renta de junio se ajusta y puede salir a devolver o a pagar.

La SS no te la devuelven. Va al fondo común que paga pensiones, paro y baja por enfermedad.

3 · LO QUE COBRAS LÍQUIDO A PERCIBIR

1.254,75 €

La diferencia entre bruto y líquido suele ser del 15-25 %.

Cuando un anuncio dice "1.500 €/mes" casi siempre se refiere al bruto. Lo que ingresas es menos.



Cómo se lee cualquier nómina

$$\text{Devengos} - \text{Deducciones} = \text{Líquido a percibir}$$

DONDE

- Devengos** Lo que la empresa te reconoce: salario base, complementos, horas extra y pagas.
- Deducciones** Tu cotización a la Seguridad Social y la retención de IRPF.
- Líquido** Lo que entra en tu cuenta a final de mes.

EJEMPLO

Los porcentajes de cotización y los tramos de retención cambian cada año, así que lo correcto es consultar la tabla vigente y no memorizar cifras.



Dos deducciones que no son lo mismo

Cotización a la Seguridad Social

Tu aportación a un seguro colectivo: sanidad, incapacidad, desempleo, jubilación. La parte de la empresa es mayor que la tuya y no aparece en tu nómina.

Retención de IRPF

Un anticipo del impuesto sobre la renta, no un gasto adicional. Al hacer la declaración se ajusta, y puede salir a devolver.



Tres comprobaciones que ahorran problemas años después

- Que tu grupo profesional en la nómina coincida con el trabajo que haces realmente.
- Que las horas extra aparezcan como tales y no escondidas en un complemento.
- Que la base de cotización sea la que corresponde: de ella dependen tu paro, tu baja y tu pensión.
- Y pide una vez al año el informe de vida laboral. Es gratuito y se obtiene en minutos.



§ 4

Cuando la relación cambia o termina

Aquí están las dos confusiones más extendidas de toda la unidad.



Quién termina el contrato, y qué se cobra

ORIGEN	EJEMPLO	¿INDEMNIZACIÓN?
Voluntad del trabajador	Dimisión con el preaviso del convenio	No, salvo incumplimiento grave de la empresa
Mutuo acuerdo	Baja pactada	Lo que se pacte
Causas objetivas del contrato	Fin del contrato temporal, jubilación	Según la modalidad
Despido	Decisión unilateral de la empresa	Depende de su calificación

Modificar condiciones sustanciales también exige causa, procedimiento y preaviso.



Finiquito e indemnización no son lo mismo

FINIQUITO

- Lo que la empresa te debe pase lo que pase.
- Días trabajados del último mes, vacaciones no disfrutadas y parte de las pagas.
- Se cobra también si te vas voluntariamente.

INDEMNIZACIÓN

- Una cantidad adicional que solo corresponde en ciertos supuestos.
- Despido objetivo: veinte días por año trabajado.
- Improcedente: treinta y tres días por año, con topes.



Qué pasa cuando te despiden

- 01 Carta de despido por escrito, con fecha de efectos y hechos concretos. Una carta genérica es un despido mal hecho.
- 02 Calificación: disciplinario, por incumplimiento grave y culpable, u objetivo, por causas económicas u organizativas.
- 03 Firma del finiquito. Puedes añadir a mano «no conforme»: cobras igual y no renuncias a impugnar.
- 04 Papeleta de conciliación ante el servicio autonómico de mediación. Veinte días hábiles, y el plazo es implacable.
- 05 Demanda ante el Juzgado de lo Social. No es obligatorio abogado en la instancia, aunque es muy recomendable.
- 06 Sentencia: procedente, improcedente o nulo. La calificación decide lo que cobras y si vuelves al puesto.



SEGUNDA CONFUSIÓN

Improcedente no significa ilegal

Improcedente significa que la empresa no ha probado la causa y por tanto debe pagar más, pero es ella quien elige entre readmitir o indemnizar. Solo el despido nulo —el que vulnera derechos fundamentales o afecta a situaciones especialmente protegidas— obliga a readmitir, y además con los salarios dejados de percibir.

Por eso la nulidad es la calificación que realmente protege, y no la improcedencia.



Un juez declara improcedente tu despido. ¿Qué pasa a continuación?

A Vuelves obligatoriamente a tu puesto de trabajo

B La empresa elige entre readmitirte o pagarte la indemnización

C El despido queda anulado y cobras los salarios de tramitación

D Solo tienes derecho al finiquito

Solución: B. La elección es de la empresa, salvo que el despido sea representante de los trabajadores. La readmisión obligatoria y los salarios dejados de percibir son propios del despido nulo, no del improcedente.



§ 5

La Seguridad Social

*Cada mes sale dinero de tu nómina hacia un sistema que quizá no has usado todavía.
Conviene ver qué compras con él.*



NO ES UNA HUCHA INDIVIDUAL

Un sistema de reparto, y por eso los debates que oirás

Lo que cotizan quienes trabajan hoy paga las prestaciones de quienes las necesitan hoy. Se organiza en regímenes — el General para el trabajo por cuenta ajena y el RETA para autónomos— y funciona en tres pasos: afiliación una sola vez en la vida, alta cada vez que empiezas un trabajo, y cotización mensual.

Cubre incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, incapacidad permanente, jubilación, viudedad y orfandad, y desempleo.



Lo que abre la puerta a la baja y a la pensión

Lo que te descuentan cada mes no es un impuesto más. Es lo que da derecho al paro, a la baja y, muchos años después, a la pensión.

profedeconomia.es

Foto: El Pantera, CC BY-SA 4.0 vía Wikimedia Commons



Cómo funciona el paro, en concreto

La prestación contributiva por desempleo no se cobra por estar sin trabajo, sino por haber cotizado antes. Sus reglas son muy concretas y sus plazos, cortos, así que conviene conocerlas antes de necesitarlas.

Requisito: 360 días cotizados en los seis años anteriores.

Si dimites voluntariamente, no la cobras.

Duración: en torno a un tercio de lo cotizado, con un máximo de dos años.

Cuantía: un porcentaje de la base reguladora, decreciente en el tiempo.

Plazo: quince días hábiles desde el fin de la relación laboral.

LA PREGUNTA

Alguien con ocho meses cotizados pierde el empleo. ¿Cobra la prestación contributiva? Si no, ¿qué le queda?

EL GRÁFICO

Del primer aviso interno al juzgado. Cada escalón se agota antes de subir al siguiente, y algunos tienen plazos muy cortos.





VUELVE AL CASO

No decide la empresa, ni decides tú

Deciden los hechos, comprobados por un juez a la luz de las cuatro notas de laboralidad. Es la primacía de la realidad, y existe precisamente porque los derechos laborales son irrenunciables: si bastara con firmar un papel llamándolo de otra manera, todo el Derecho del trabajo sería opcional.

Un conflicto real subió por los tribunales, la interpretación se consolidó y el Parlamento la convirtió en norma general.



Antes de cerrar la unidad

- ☐ Sabrías explicar por qué el Derecho laboral no trata igual a las dos partes.
- ☐ Sabrías aplicar las cuatro notas de laboralidad a un caso y detectar un falso autónomo.
- ☐ Sabrías leer una nómina y separar la cotización de la retención de IRPF.
- ☐ Sabrías distinguir finiquito de indemnización y procedente, improcedente y nulo.
- ☐ Sabrías decir qué exige el paro y en qué plazo hay que impugnar un despido.

Hasta aquí la teoría

Continúa en el libro de la unidad.