



PREGUNTAS FRECUENTES RRHH

Índice

1. PERMISOS	3
1.1. Permiso por nacimiento y cuidado del menor	3
1.2. Embarazo y PRL	4
1.3. Permiso por el cuidado del hijo lactante	4
1.4. Reducción de jornada	5
1.5. Otros permisos	6
2. EXCEDENCIAS	7
2.1. Excedencia voluntaria	7
2.2. Excedencia por cuidado de familiares	7
3. VACACIONES	8
4. INCAPACIDAD TEMPORAL (BAJA MÉDICA)	9
5. NÓMINA	11
5.1. Retención a cuenta del IRPF	11
5.2. Modelo 145	12
6. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	12
7. CONTRATACIÓN	13
8. JUBILACIÓN	14
8.1. Jubilación ordinaria	14
8.2. Jubilación parcial	15
9. RECONOCIMIENTO MÉDICO LABORAL	16
10. FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	17
11. VIAJES INTERNACIONALES	17

1. PERMISOS

1.1. Permiso por nacimiento y cuidado del menor

¿QUÉ ES EL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR?

Es un derecho retribuido que se genera por causa de parto, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, que engloba los anteriormente llamados permiso por maternidad y permiso por paternidad.

¿QUIÉN PUEDE DISFRUTAR DE ESTE PERMISO?

Ambos progenitores.

¿CÓMO PUEDO DISFRUTAR DEL PERMISO?

Tanto el padre como la madre tienen derecho a:

- › **6 semanas obligatorias**, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto (el cómputo comienza desde el mismo día del parto).
- › **10 semanas** que podrán disfrutar:
 - De manera continuada y acumulada al periodo obligatorio.
 - De manera interrumpida, siempre en semanas completas (7 días).

El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

¿PUEDO MODIFICAR LAS FECHAS UNA VEZ COMUNICADAS AL INSS?

El INSS establece que los periodos de disfrute del permiso, una vez solicitados y reconocidos por resolución firme deben considerarse inalterables.

¿HASTA CUANDO PUEDO DISFRUTAR DE ESTE PERMISO?

Hasta que el niño cumpla 12 meses.

¿EN QUÉ SUPUESTOS SE AMPLÍA LA DURACIÓN DE LAS 16 SEMANAS DE PERMISO?

- › 1 semana para cada progenitor, por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple (Si tengo dos hijos)
- › 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.

En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el permiso se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un **máximo de 13 semanas adicionales**. Esta ampliación se podrá disfrutar por cada uno de los progenitores, a partir del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las semanas de descanso obligatorio.

¿TENGO DERECHO A RECUPERAR LOS DÍAS DE VACACIONES SI ME HAN COINCIDIDO CON LA BAJA POR CUIDADO DEL MENOR?

Sí, los días coincidentes se disfrutarán inmediatamente a continuación del término del permiso por cuidado del menor. No obstante, las partes podrán acordar otras fechas de disfrute, **dentro del año natural**.

¿CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO QUE DEBO SEGUIR EN ESIC PARA SOLICITAR MI PERMISO NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR?

Tras el nacimiento, debo enviar mediante JIRA <https://esicserviceesk.atlassian.net/serviceesk/customer/portal/24> la siguiente documentación:

1. Informe de maternidad, en el que debe aparecer la fecha del parto (lo entregan en el hospital).
2. Carta de solicitud, indicando las fechas del disfrute de la misma.
 - I. Modelo carta maternidad
 - II. Modelo carta paternidad

En los supuestos en que no se vaya a disfrutar de las 16 semanas de manera continuada, se deberá comunicar cada nuevo periodo de permiso con una antelación de 15 días.

1.2. Embarazo y PRL

Una trabajadora embarazada puede comunicar su situación lo antes posible al Servicio de Prevención (Seguridad y Salud riesgos.laborales@esic.edu) para adoptar las medidas adecuadas para que el trabajo no suponga ningún riesgo para el feto. No existe obligación legal. Esta comunicación podrá ser directa a RRHH o a través del delegado de prevención.

Desde Seguridad y Salud se realizará una valoración de la Evaluación de Riesgos del puesto de trabajo con riesgo, en el momento en que se conoce la situación de embarazo, parto reciente o lactancia, para determinar la naturaleza, grado y duración de la exposición de la trabajadora a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o la del feto o la del hijo lactante.

- I. Modelo comunicación riesgo embarazo

1.3. Permiso por el cuidado del hijo lactante

¿QUÉ ES EL PERMISO POR CUIDADO DE HIJO LACTANTE?

Es un permiso retribuido a cargo de la empresa que tienen los trabajadores para el cuidado de bebés lactantes en caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Antes denominado, permiso de lactancia.

¿AMBOS PROGENITORES PUEDEN DISFRUTAR DEL PERMISO PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE?

Sí, es un derecho individual de cada uno de los progenitores. No obstante, si ambos trabajan en la misma empresa, el disfrute simultáneo puede limitarse por razones organizativas.

¿CÓMO PUEDO DISFRUTAR DEL PERMISO?

Se podrá elegir entre estas tres modalidades distintas:

- › 1 hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones de media hora.
- › O sustituirlo a voluntad del trabajador o trabajadora, por una reducción de su jornada en media hora.
- › O acumularlo en jornadas completas.

¿HASTA CUÁNDO PUEDO DISFRUTAR DEL PERMISO ?

Hasta que el bebe cumpla 9 meses.

¿EN EL CASO DE PARTO MÚLTIPLE CUÁNTOS DÍAS DE LACTANCIA ME CORRESPONDEN?

- › Si he optado por 1 hora de ausencia al trabajo, la duración se incrementa proporcionalmente. (Si tengo gemelos, serán 2 horas, si son trillizos 3 horas al día...)
- › Si he optado por la acumulación de lactancia, no se amplía proporcionalmente, se considera que el tiempo se destina al cuidado general del menor, y no sólo a su alimentación, por lo que en este caso no se necesita el doble de tiempo.

¿CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO QUE DEBO SEGUIR EN ESIC PARA SOLICITAR MI PERMISO NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR?

La persona trabajadora deberá preavisar con 15 días de antelación, mediante JIRA <https://esicservicedesk.atlassian.net/servicedesk/customer/portal/24> adjuntando el:

- Modelo carta lactancia acumulada

1.4.Reducción de jornada

¿EN QUÉ SUPUESTOS SE PUEDE SOLICITAR LA REDUCCIÓN DE JORNADA?

- › Cuidado de hijos menores de 12 años.
- › Cuidado de hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.
- › Cuidado de un familiar directo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

¿PUEDEN DISFRUTAR DOS PERSONAS DE LA MISMA EMPRESA LA REDUCCIÓN POR EL MISMO “SUJETO CAUSANTE”?

Se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

¿CUÁNTO SE PUEDE REDUCIR LA JORNADA?

Como mínimo debe ser 1/8

Ejemplo. Si trabajo 37,5 horas semanales tengo la obligación de reducir al menos $1/8$ de $37,5 = 4,68$ horas de reducción.

$37,5 - 4,68 = 33$ horas/semana tengo que trabajar.

Como máximo debe ser 1/2

Ejemplo. Si trabajo 37,5 horas semanales puedo reducir como máximo $1/2 = 18,75$ horas de reducción.

$37,5 - 18,75 = 19$ horas/semana tengo que trabajar

¿QUÉ CANTIDAD DE SALARIO SE REDUCE?

El salario se reduce de forma proporcional a la reducción de jornada.

¿CON CUÁNTO TIEMPO TENGO QUE PREAVISAR?

Se enviará el 4. Modelo carta reducción de jornada mediante JIRA <https://esicservicedesk.atlassian.net/servicedesk/customer/portal/24> con copia al responsable directo y con una antelación de 15 días.

¿EXISTE ALGÚN PLAZO PARA COMUNICAR LA REINCORPORACIÓN A LA JORNADA ORDINARIA DESPUÉS DE FINALIZAR EL PERMISO DE REDUCCIÓN DE JORNADA?

Si, la persona trabajadora debe preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a la jornada ordinaria.

1.5. Otros permisos

¿CUÁNTOS DÍAS ME CORRESPONDEN EN CASO DE MATRIMONIO?

15 días naturales en caso de matrimonio civil o religioso. Este permiso empieza a computar desde el día siguiente hábil al hecho causante y su disfrute no se podrá fraccionar.

Se debe enviar a JIRA <https://esicservicedesk.atlassian.net/servicedesk/customer/portal/24> documento certificativo del enlace.

¿Y SI ME INSCRIBO COMO PAREJA DE HECHO TENGO DÍAS DE PERMISO?

Sí, 15 días naturales.

¿Y SI SE CASA UN FAMILIAR, CUÁNTOS DÍAS TENGO?

1 día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que tendrá que disfrutarse el mismo día de la ceremonia.

¿Y POR HOSPITALIZACIÓN, ENFERMEDAD O FALLECIMIENTO?

5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera del cuidado efectivo de aquella.

3 días en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o parejas de hecho. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros, el plazo será de 5 días.



¿CUÁNTO DÍAS ME CORRESPONDEN POR MUDANZA?

1 día por traslado de domicilio habitual.

¿QUÉ PREAVISO TENGO QUE DAR PARA LOS ANTERIORES PERMISOS?

Siempre que sea posible, el preaviso será de 15 días, mediante JIRA <https://esicservicedesk.atlassian.net/servicedesk/customer/portal/24> con copia al responsable directo.

MI HIJO MENOR DE EDAD O FAMILIAR ESTÁ ENFERMO, NO TENGO A NADIE QUE LO CUIDE O LE TENGO QUE LLEVAR AL MÉDICO ¿EXISTE ALGÚN PERMISO?

4 días para el nuevo derecho a ausentarse por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

La persona trabajadora deberá justificar o acreditar el motivo de dicha ausencia.

¿CUÁL ES EL NUEVO PERMISO PARENTAL?

Es un permiso no remunerado para el cuidado de hijo/a o menor acogido por tiempo superior a un año, que podrá disfrutarse hasta que el menor cumpla 8 años. Este permiso, de duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, es intransferible y podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial, conforme a lo establecido reglamentariamente.

Será la persona trabajadora quién especificará la fecha de inicio y fin o, en su caso, los periodos de disfrute, debiendo mediar un preaviso de 10 días.

2. EXCEDENCIAS

2.1. Excedencia voluntaria

¿QUIÉN PUEDE SOLICITAR UNA EXCEDENCIA VOLUNTARIA?

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años.

¿TENGO DERECHO EN UNA EXCEDENCIA VOLUNTARIA AL REINGRESO EN MI CENTRO DE TRABAJO CUANDO FINALICE?

El excedente voluntario conserva un derecho preferente al reingreso en el Centro, en las vacantes de igual categoría que se produjeran, siempre que hubiera manifestado por escrito su deseo de reingreso, 3 meses antes de la finalización de la excedencia.

¿CUÁNDO PUEDO SOLICITAR UNA EXCEDENCIA VOLUNTARIA SI SOY PDI?

En el caso del profesorado la excedencia se comenzará a disfrutar en los meses de julio y agosto, salvo acuerdo de las partes.

¿QUÉ OCURRE SI NO SOLICITO CON EL PREAVISO ESTABLECIDO MI DESEO DE REINGRESO EN UNA EXCEDENCIA VOLUNTARIA?

Todos los excedentes que no soliciten la reincorporación dentro de los plazos señalados y quienes no se reintegren al puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en el Centro.

2.2. Excedencia por cuidado de familiares

¿EN QUÉ SUPUESTOS SE PUEDE SOLICITAR LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES?

- › Por el cuidado de hijos menores de 3 años.
- › Por el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

¿CUÁL ES LA DURACIÓN DEL PERÍODO DE EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS?

En el supuesto de excedencia por cuidado de hijos la duración máxima son 3 años a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución o acogimiento.

¿CUÁL ES LA DURACIÓN DEL PERÍODO DE EXCEDENCIA POR CUIDADO DE UN FAMILIAR?

Por un periodo no superior a 3 años en caso de cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad el reingreso deberá producirse dentro del mes siguiente a la desaparición de la causa que motivó la excedencia o de la finalización del plazo concedido.

¿DEBE SOLICITARSE LA EXCEDENCIA A PARTIR DEL NACIMIENTO DEL HIJO O PUEDE SOLICITARSE EN CUALQUIER MOMENTO?

Puede solicitarse en cualquier momento dentro del período de los 3 años del menor.

¿Y SI DOS O MÁS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA MISMA EMPRESA GENERASEN ESTE DERECHO POR EL MISMO SUJETO CAUSANTE?

La empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

¿CON CUÁNTO TIEMPO TENGO QUE PREAVISAR?

Se enviará mediante JIRA <https://esicservicedesk.atlassian.net/servicedesk/customer/portal/24> con copia al responsable directo y con una antelación de 15 días.

- I. Modelo carta excedencia cuidado hijos
- II. Modelo carta excedencia cuidado de familiar
- III. Modelo carta excedencia voluntaria

3. VACACIONES

¿A CUÁNTOS DÍAS DE VACACIONES TENGO DERECHO?

Todo el personal disfrutará preferentemente en los meses de julio y agosto, de 31 días naturales de vacaciones por **año natural**, de los que 9 deberán ser, necesariamente, sábados y domingos. El personal de nuevo ingreso o que cause baja, tendrá derecho, en función del tiempo trabajado durante el año natural, a la parte proporcional correspondiente.

Se puede descargar el calendario labora en Teams > RRHH > Documentación empleados

¿CÓMO CALCULO LAS VACACIONES QUE ME CORRESPONDEN SI NO LLEVO UN AÑO EN LA EMPRESA?

Cada mes trabajado desde el inicio del contrato se genera 2.5 días naturales de vacaciones hasta final de año (= 1,8 días laborables).

Ejemplo. Si entro el 01 de junio de 2022, podré generar 17,5 días de vacaciones a disfrutar hasta el 31 de diciembre de 2022 (2,5 x 7 meses desde junio hasta diciembre = 17,5 días naturales).

¿PUEDO DISFRUTAR DE LAS VACACIONES EN CUALQUIER MOMENTO DEL AÑO?

Se disfrutarán preferentemente en los meses de julio y agosto. Previo acuerdo entre las partes y siempre que se hayan generado el disfrute de los días, se podrán adelantar o posponer.

Ejemplo. Si quiero disfrutar en mayo de días de vacaciones, desde enero a mayo tengo que haber generado los días suficientes para poder disfrutarlos.

¿LOS DÍAS DE SEMANA SANTA Y NAVIDAD SON VACACIONES?

No, son días de descanso que concede la empresa y son no laborables, no recuperables.

4. INCAPACIDAD TEMPORAL (BAJA MÉDICA)

¿QUÉ ES LA INCAPACIDAD TEMPORAL?

La incapacidad temporal o transitoria, es una situación puntual en la que la persona trabajadora está imposibilitado para trabajar derivado bien de una enfermedad común, de un accidente no laboral, una enfermedad profesional o de un accidente laboral.

¿QUIÉN EMITE LA BAJA MÉDICA?

Si es **enfermedad común o accidente no laboral**: a baja la emite el médico de Atención Primaria (médico de cabecera).

Si es **accidente de trabajo o enfermedad profesional**, se emiten por parte de FREMAP.

¿Cuándo se considera accidente de trabajo?

El accidente de trabajo es el que se produce por causa o con ocasión del trabajo y puede producir una lesión orgánica, alteración funcional o psiquiátrica, invalidez o muerte.

También se considera accidente de trabajo al ir o volver del trabajo (in itinere) o al hacer desplazamientos dentro de la jornada laboral (in misión).

¿Qué hacer en caso de sufrir un accidente de trabajo?

- › Notifica el accidente a tu responsable y solicita el volante de asistencia de la MUTUA FREMAP* (preguntar quien lo tiene en cada centro)
- › En caso de urgencia por accidente con vehículo, se puede solicitar una ambulancia al 900610061 para el traslado a un centro asistencial de FREMAP.
- › En caso de BAJA LABORAL:
 - Notificación mediante JIRA , previo informe al responsable.
- › - En caso de accidente SIN BAJA:
 - Regresa al trabajo tras ser atendido o incorpórate al día siguiente, según te indique el médico.
 - Entrega justificante de asistencia médica mediante JIRA <https://esicservicedesk.atlassian.net/servicedesk/customer/portal/24>

¿QUÉ SE CONSIDERA ENFERMEDAD PROFESIONAL?

La enfermedad profesional es la que se produce de manera directa a consecuencia del trabajo en las actividades que se especifiquen en el cuadro de las enfermedades profesionales.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2006/11/10/1299>

Si la enfermedad que padecemos por realizar nuestro trabajo no está incluida en ese cuadro, se considerará como accidente de trabajo.

¿CUÁNDO TENGO DERECHO A PRESTACIÓN DEL INSS POR ENFERMEDAD COMÚN?

Si es por enfermedad común, la ley obliga a tener cubierto un período de cotización de 180 días en los 5 años anteriores al hecho causante.

¿CUÁNTO PUEDE DURAR UNA BAJA MÉDICA?

La baja tendrá una duración máxima de 12 meses tras los cuales le corresponde al tribunal médico del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) valorar su continuidad.

¿QUÉ PLAZO TENGO PARA ENTREGAR LOS PARTES DE ALTA/BAJA O CONFIRMACIÓN?

No, ya no es necesario entregarlos a la empresa, pero si es obligatorio la comunicación de esta situación de baja médica.

¿TENGO DERECHO A RECUPERAR LOS DÍAS DE VACACIONES SI ME COINCIDE CON UNA BAJA POR IT?

Si, podrá volver a solicitarlos una vez que regrese de su baja médica y disfrutarlos dentro de los 18 meses siguientes, previo acuerdo entre las partes a la hora de establecer las fechas de disfrute.

¿CÓMO AFECTA ECONÓMICAMENTE LA BAJA MÉDICA EN MI NÓMINA?

	BAJA COMÚN (contingencias comunes)	ACCIDENTE DE TRABAJO
Día 1 al 3	La empresa no está obligada a abonar nada al empleado, puede asumirlo si voluntariamente quiere. ESIC lo asume.	El 75% con cargo a la Mutua.
Día 4 al 15	La empresa tiene que pagar el 60% de la base de cotización del mes anterior a la baja. El 40% restante también lo puede asumir si la empresa quiere. ESIC lo asume.	El 75% con cargo a la Mutua
Día 16 al 20	El 60% lo paga el INSS.	El 75% con cargo a la Mutua
A partir del día 21	El 75% lo paga el INSS. Con un máximo de 18 meses.	El 75% con cargo a la Mutua

En los supuestos de incapacidad temporal y de suspensión del contrato por maternidad y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador/a el complemento necesario para alcanzar el 100 % de la retribución mensual ordinaria que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales. En caso de continuar la incapacidad se abonará un mes más en aquellos supuestos en que el trabajador/a lleve vinculado al centro tres años ininterrumpidos.

Durante los periodos de enfermedad/accidente no se devenga paga extraordinaria (ya tenga 12 o 14 pagas), ya que no se considera periodo efectivo de trabajo.

Esto quiere decir que: la suma de conceptos salariales se paga al 100% durante el periodo de baja, se ajustan estos conceptos en el de complemento IT. Pero obligatoriamente hay que minorar el prorrateo de la paga extra al no considerarse periodo efectivo de trabajo.

¿TENGO QUE JUSTIFICAR UNA AUSENCIA POR ACUDIR O ACOMPAÑAR A CONSULTA MÉDICA?

Si, se debe enviar justificante médico con la fecha y hora a JIRA <https://esicserviceatlassian.net/service/customer/portal/24>

5. NÓMINA

¿DÓNDE PUEDO CONSULTAR EL RECIBO DE MI NÓMINA?

En el documento **6. Acceso al portal del empleado** se encuentran las instrucciones de acceso al Portal del Empleado.

<https://aster-empleado.hdt.es:444/>

¿CÓMO MODIFICAR LOS DATOS BANCARIOS Y PERSONALES?

Se debe enviar mediante JIRA <https://esicservicedesk.atlassian.net/servicedesk/customer/portal/24> Solo se efectuarán cambios de cuenta si esta información se envía antes del día 20 de cada mes. Si se envía con posterioridad a esa fecha, la nómina no será enviada a la nueva cuenta hasta el mes siguiente.

¿QUÉ SIGNIFICA EL CONCEPTO DE MEJORA VOLUNTARIA QUE APARECE EN MI NÓMINA?

La empresa abona al trabajador un salario mayor que el mínimo fijado en el convenio colectivo, de modo que la suma del salario base y la mejora voluntaria constituyen el salario bruto del trabajador, ambos garantizados.

¿CÓMO PUEDO SOLICITAR UN ANTICIPO?

Se debe enviar antes del día 20 del mes **7. Solicitud anticipo** cumplimentado a JIRA <https://esicservicedesk.atlassian.net/servicedesk/customer/portal/24>

Los anticipos de nómina serán reintegrados a la empresa en la siguiente nómina a pagar, desde la fecha de la concesión del anticipo.

¿QUÉ CANTIDAD DE ANTICIPO PUEDO SOLICITAR?

La cantidad máxima a solicitar es el importe del salario devengado en el mes de petición de la solicitud.

5.1. Retención a cuenta del IRPF

¿POR QUÉ ME DESCUENTAN IRPF DE MI NÓMINA?

La empresa está obligada a practicar retenciones sobre los rendimientos del trabajo en el porcentaje establecido por la Agencia Tributaria según las circunstancias personales de cada trabajador.

En el caso de que la empresa no cumpla con la normativa legal vigente de la Agencia Tributaria podría incurrir en sanciones.

¿CÓMO PUEDO SOLICITAR QUE ME RETENGAN MÁS POR IRPF EN MI NÓMINA?

El empleado debe cumplimentar y firmar **8. Solicitud retención IRPF Superior** y enviarlo a JIRA <https://esicservicedesk.atlassian.net/servicedesk/customer/portal/24> durante de los 10 primeros días del mes en que quiere que se comience a practicar dicho aumento de retención.

¿QUÉ MOTIVA QUE, EN OCASIONES, AL FINAL DE AÑO AUMENTE O DISMINUYA MUCHO MI RETENCIÓN HABIENDO TENIDO CONTRATO DURANTE TODO EL AÑO?

Cuando se perciben retribuciones no previstas en el año como pueden ser ayudas en investigación, actividades extraordinarias, ... aumenta la estimación anual de retribuciones y la empresa está obligada a regularizar dicha situación recalculando de nuevo el tipo de retención a aplicar.

La recomendación que damos desde RRHH a los empleados que prevean que van a percibir abonos significativos soliciten una retención algún punto mayor al retenido en su nómina para que la regularización de las retenciones no sea tan severa.

¿DÓNDE PUEDO CALCULAR EL PORCENTAJE DE IRPF QUE ME DEBEN RETENER?

En la calculadora de la Agencia Tributaria, accediendo en el siguiente link:

<https://www2.agenciatributaria.gob.es/wpl/PRET-R200/index.zul>

5.2. Modelo 145

¿QUÉ ES EL MODELO 145?

El modelo 145 es una declaración en la que se comunica determinados datos familiares y personales a la empresa para que después pueda calcular la retención de IRPF en la nómina.

¿QUIÉN DEBE PRESENTAR EL MODELO 145?

Se debe presentar el modelo 145 siempre y cuando se haya tenido alguna variación a lo largo del año, y esta suponga una variación en el tipo de retención (nacimiento de hijos, cambios estado civil...)

¿CUÁNDO Y DÓNDE TENGO QUE COMUNICAR LOS CAMBIOS EN EL MODELO 145?

Si no se comunica dentro de los 10 primeros días del mes, esta modificación se realizará en el mes siguiente.

El modelo 145 se encuentra en el Portal del Empleado:

Nómina > Datos económicos > Certificado de retenciones IRPF

El empleado debe descargarse el modelo PDF, imprimirlo, modificarlo y enviarlo mediante JIRA <https://esicservicedesk.atlassian.net/servicedesk/customer/portal/24>.

6. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

¿CON CUÁNTO TIEMPO TENGO QUE PREAVISAR A LA EMPRESA?

- › Personal afectado del Grupo I (Personal Docente e Investigador) y personal titulado del Grupo II (Personal no docente titulado): **1 mes**.
- › Resto del personal (PAS no titulado): **15 días**.

¿A QUIÉN Y CÓMO TENGO QUE COMUNICAR MI BAJA VOLUNTARIA?

Se debe enviar el **9. Modelo carta baja voluntaria** a JIRA <https://esicservicedesk.atlassian.net/servicedesk/customer/portal/24> con copia al responsable directo.

¿SI NO CUMPLO EL PREAVISO QUE OCURRE?

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho al Centro a descontarle de la liquidación el importe del salario de 2 días, por cada día de retraso en el preaviso.

¿CUÁNDO Y A QUIÉN TENGO QUE ENTREGAR EL MATERIAL (ORDENADOR, TELÉFONO...) PROPIEDAD DE ESIC?

Se debe entregar el último día de trabajo al responsable directo y este devolverlo al departamento de ID.

7. CONTRATACIÓN

¿QUÉ PASOS DEBO SEGUIR COMO RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO SI QUIERO CONTRATAR A UNA PERSONA?

El primer paso es cumplimentar la **10. Ficha de Solicitud PAS, PDI y becarios**. Esta ficha se deberá enviar a JIRA <https://esicservicedesk.atlassian.net/servicedesk/customer/portal/24> con al menos 15 días de antelación.

Una vez aprobado por Secretaría General, desde RRHH se informará al solicitante de la aprobación o no.

Si ha sido aprobado, RRHH se pondrá en contacto con la persona seleccionada para solicitar la documentación.

Una vez esté toda la documentación en disposición de RRHH se procederá al alta en Seguridad Social y se informará tanto a la persona seleccionada como al solicitante.

¿SI NO TENGO CURRÍCULUMS PARA CUBRIR UN PUESTO A QUIÉN TENGO QUE SOLICITARLOS?

Se deberá solicitar mediante JIRA <https://esicservicedesk.atlassian.net/servicedesk/customer/portal/24> quién proporcionará los currículums disponibles en el momento de solicitud o se ayudará en la gestión de búsqueda del perfil solicitado.

¿TENGO QUE REALIZAR UNA DESCRIPCIÓN DE PUESTO DE TRABAJO PREVIO A LA SELECCIÓN?

Sí, si se solicita a RRHH iniciar el proceso de selección para buscar candidaturas (para PAS) es necesario enviar a JIRA <https://esicservicedesk.atlassian.net/servicedesk/customer/portal/24> una relación con las funciones, responsabilidades y requisitos del puesto a cubrir.

11. Descripción de puestos de trabajo

¿QUIÉN AVISA A LA PERSONA CONTRATADA PARA LA FIRMA DE SU CONTRATO?

RRHH una vez que disponga del contrato, procederá a enviar un email a la persona seleccionada para la firma.

¿QUIÉN INFORMA AL TRABAJADOR DE SUS FUNCIONES, RESPONSABLES DIRECTOS, HORARIO Y RESPONSABILIDADES?

El responsable directo.

¿CUÁNDO DEBO FIRMAR MI CONTRATO?

En los 10 días siguientes a la fecha de alta en Seguridad Social.

¿CUÁNTO TIEMPO ES EL PERÍODO DE PRUEBA?

4 meses: Personal que se le requiera estar en posesión de Titulación Superior.

En el caso del personal al que se requiera estar en posesión de Título Superior a quién se realice un contrato indefinido, el período de prueba será de 1 año.

2 meses: Resto de personal.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.

8. JUBILACIÓN

8.1. Jubilación ordinaria

¿CUÁL ES LA EDAD OFICIAL DE JUBILACIÓN ORDINARIA?

66 años y 2 meses y haber cotizado 37 años y 6 meses.

JUBILACION ORDINARIA		
AÑO	AÑOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 o más años	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

8.2. Jubilación parcial

¿QUÉ ES LA JUBILACIÓN PARCIAL?

Se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los 60 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo celebrado con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

¿QUIÉN PUEDE JUBILARSE PARCIALMENTE Y QUÉ REQUISITOS DEBO CUMPLIR?

Jubilación parcial con contrato de relevo:

- › Tener la **edad mínima exigida**. En 2022, para acceder a la jubilación parcial deberás tener cumplidos 62 años y 2 meses y haber cotizado 35 años y 6 meses o más; o bien, 63 años y 4 meses si tienes al menos 33 años cotizados:

JUBILACION PARCIAL			
Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante	Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante	
2013	61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 meses
2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses
2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

- › **Contrato con la empresa:** Deberá ser a jornada completa.
- › **Contrato de relevo:** Celebración simultánea de un contrato de relevo.
- › **Periodo de cotización:** Deberás tener cotizados un mínimo de 33 años.
En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, 25 años cotizados.
- › **Antigüedad en la empresa:** Al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

Jubilación parcial sin contrato de relevo:

- › Tener la **edad mínima:** la edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de aplicación.
- › **Contrato con la empresa:** pueden estar contratados a jornada completa o parcial
- › **Periodo de cotización:** 15 años, de los cuales 2 deberán estar incluidos dentro de los 15 años anteriores al hecho causante.
- › **Antigüedad en la empresa:** no se exige.
- › **Contrato de relevo:** no se exige.

¿QUÉ PORCENTAJE DE JORNADA PUEDO REDUCIR?

Un mínimo de un 25% y un máximo del 50%, o del 75% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido, siempre que se acrediten el resto de los requisitos citados anteriormente.

¿QUÉ PROCESO DEBO SEGUIR PARA SOLICITAR MI JUBILACIÓN?

Enviar mediante JIRA <https://esicservicedesk.atlassian.net/servicedesk/customer/portal/24> adjuntado el modelo de la carta correspondiente, con al menos 15 días de antelación a la fecha de jubilación, tanto ordinaria como parcial.

- Modelo carta jubilación ordinaria
- Modelo carta jubilación parcial

9. RECONOCIMIENTO MÉDICO LABORAL

¿PARA QUÉ SIRVE EL RECONOCIMIENTO MÉDICO?

El reconocimiento médico sirve para evaluar el estado de salud del trabajador y si procede, adaptar el puesto de trabajo a las características personales.

¿CUÁNDO SE REALIZA?

- › Al inicio de la relación laboral
- › Al reanudar el trabajo después de una baja prolongada
- › Al cambiar de puesto de trabajo dentro de la misma empresa, siempre que se tengan riesgos específicos y distintos para la salud del trabajador.
- › Periódicamente, una vez al año.
- › En situaciones particulares (embarazo y/o lactancia, discapacidad, trabajadores especialmente sensibles...)

En ESIC tenemos dos campañas de reconocimientos médicos, en invierno y en verano, para poder ofrecerlo a todos los trabajadores que se van incorporando a la empresa.

¿ES OBLIGATORIO?

Es voluntario y se puede solicitar voluntariamente al Departamento de Seguridad y Salud (Prevención Riesgos Laborales). En caso de que no se quiera realizar, hay que firmar una renuncia voluntaria.

Depende del puesto que tengas, el reconocimiento médico puede ser obligatorio, cuando la salud represente un peligro para ti mismo, tus compañeros u otras personas relacionadas con la actividad empresarial. En todo caso se informa particularmente al trabajador en caso de ser obligatorio por su puesto.

¿EN QUÉ CONSISTE?

El reconocimiento se realiza en horario laboral, con QuironPrevención y consta en general de una exploración física general, con revisión de vista, oído, electrocardiograma y analítica de sangre y orina.

Se elige centro asistencial y hora preferente para realizarlo mediante el documento de solicitud.

Los resultados los recibe el trabajador en su correo o mediante la App de MiSalud y la empresa solo recibe el documento donde se informa si el trabajador es apto o no para el puesto de trabajo. Los reconocimientos médicos están bajo el amparo de la confidencialidad que obliga la LOPD.

10. FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La formación en PRL en tu puesto de trabajo te será ofrecida al inicio de la relación laboral, junto con el reconocimiento médico. Esta formación se realizará on line, con una semana de plazo para su cumplimentación.

En el caso de que dispongas de certificado de formación anterior (aunque sea de otra empresa) pero siempre de tu puesto de trabajo, debes aportarlo a PRL (Seguridad y Salud) y no tendrás que realizarlo de nuevo.

11. VIAJES INTERNACIONALES

En el caso de que vayas a realizar un viaje internacional, debes comunicarlo con antelación a Seguridad y Salud para recibir las indicaciones pertinentes para tu viaje al país correspondiente (vacunas, recomendaciones...)