

RELACIÓN LABORAL

"ES IMPORTANTE CONOCER NUESTROS DERECHOS PARA PODER DEFENDERLOS"

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, Ley 8/1980 de 10 de marzo : fue en este año, 1980 cuando se promulgó la ley para regular las relaciones laborales por cuenta ajena.

A lo largo de los años esta Ley sufrió varias modificaciones que hicieron necesario autorizar al Gobierno para aprobar un Texto Refundido para unificar todas estas normas en materia laboral, publicando así, el REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995 DE 24 DE MARZO, por el que se aprueba el TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: es el texto esencial en materia laboral y establece todos los derechos y obligaciones derivadas de una relación laboral, actuando en algunas ocasiones como mínimos y máximos de derecho que pueden ser mejorados por los Convenios Colectivos.

CONTRATO DE TRABAJO

¿Qué es un contrato de trabajo?

¿Quiénes pueden firmarlo?

Forma del Contrato

Derechos Laborales

Deberes de los Trabajadores

El período de prueba

Duración de los contratos

Sobre los derechos y obligaciones

Obligaciones que debe cumplir el empresario

¿Qué es un Contrato de Trabajo?

Se trata de un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste último se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución

¿Quiénes pueden firmarlo?

- Los mayores de edad (18 años).
- Los menores de 18 años legalmente emancipados.
- Mayores de 16 y menores de 18 si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo. Si viven de forma independiente, con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores.
- Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable

Forma del Contrato

El contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra.

Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los siguientes:

- Contratos de prácticas
- Contratos para la formación
- Contratos a tiempo parcial
- Contratos fijos-discontinuos y de relevo
- Contratos de trabajo a domicilio
- Contratos para la realización de una obra o servicio determinado
- Contratos de trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
- Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.

De no cumplirse esta exigencia, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral

Derechos Laborales

Los trabajadores tienen como derechos básicos los siguientes:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Participación en la empresa.

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva de su puesto de trabajo.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- c) A no ser discriminados.
- d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- e) Al respeto de su intimidad.
- f) A la percepción puntual de su salario.
- g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo

Deberes de los Trabajadores

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo.
- b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) No concurrir en competencia con la actividad de la empresa.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo

El periodo de prueba

Su establecimiento es optativo y, en caso de acordarse, deberá reflejarse por escrito en el contrato.

La duración máxima del período de prueba se establece en los Convenios Colectivos, y en su defecto, la duración no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados o de dos meses para el resto de los trabajadores.

Durante el período de prueba, el trabajador tiene los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla.

Durante este período se puede rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes, sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario.

El período de prueba se computa a efectos de antigüedad.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

En las empresas con menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación

Duración de los contratos

Un contrato de trabajo puede ser indefinido (fijo), o bien tener una duración determinada (temporal).

En un principio todo contrato de trabajo es indefinido y a jornada completa, salvo que en el contrato de trabajo se establezca lo contrario.

Las normas que regulan cada tipo de contrato temporal, establecen cuál es la duración mínima y máxima del contrato

Sobre los derechos y obligaciones

Un contrato de trabajo supone unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empresario. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derechos de su empresario

Obligaciones que debe cumplir el empresario

- Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario debe informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

- También debe entregar a los representantes legales de los trabajadores, una copia básica de los contratos formalizados por escrito (con excepción de los contratos de relaciones especiales de alta dirección, para los que es suficiente la notificación), así como las prórrogas de dichos contratos y las denuncias de los mismos, teniendo para ello el mismo plazo de 10 días. La copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del D.N.I., domicilio, estado civil y cualquier otro dato que pueda afectar a la identidad personal del interesado.

- Los empresarios están obligados a registrar en el correspondiente Centro de Empleo del SEXPE, en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, los contratos que deben celebrarse por escrito; o comunicar, en igual plazo, las contrataciones efectuadas, aunque no exista obligación legal de formalizarlas por escrito.

Cuando sea obligatorio el registro de un contrato en el SEXPE, el mismo debe ir acompañado de una copia básica del mismo, firmada por los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Cuando no sea obligatorio dicho registro, pero haya obligación de formalizar el contrato por escrito y de entregar copia básica a los representantes de los trabajadores, se remitirá al SEXPE exclusivamente la copia básica.

EL SALARIO

¿Qué es?

Composición del salario

Retribuciones que no tienen la consideración de salario

Abono del salario

El recibo de salarios

El Salario Mínimo Interprofesional

¿Qué es?

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, sin discriminación por razón de sexo, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, en dinero o en especie, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

Composición del salario

La estructura del salario se establece mediante la negociación colectiva o, en su defecto, en el contrato individual y deberá comprender:

El salario base (retribución fijada por unidad de tiempo o de obra).

Complementos salariales (retribución fijada en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado y a la situación y resultados de la empresa).

La antigüedad.

Las pagas extraordinarias.

La participación en beneficios.

Los pluses de distancia y transporte.

Los complementos del puesto de trabajo, tales como penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnos, trabajo nocturno, etc.

Primas a la producción por calidad o cantidad de trabajo.

Manutención.

Alojamiento.

Residencia en provincias insulares y Ceuta y Melilla, etc.

Retribuciones que no tienen la consideración de salario

Las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de:

Indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.

Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

Indemnizaciones correspondientes a traslados.

Indemnizaciones correspondientes a suspensiones o despidos.

Abono del salario

El trabajador tiene derecho:

- A la percepción del salario en la fecha y lugar establecidos. A la entrega de un recibo de salarios.
- A que el abono de las retribuciones periódicas no se efectúe por períodos de tiempo superiores al mes.
- A percibir él o sus representantes legales anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.
- A percibir un interés del 10% anual por mora sobre el importe del salario, en caso de retraso en el pago.
- El empresario procederá a efectuar de forma delegada, a la retención de las cargas fiscales y de Seguridad Social que legalmente procedan sobre las retribuciones de los trabajadores.
- Los trabajadores tienen derecho anualmente, al menos, a dos pagas extraordinarias, cuya cuantía será la pactada por convenio colectivo o por acuerdo entre empresario y representante de los trabajadores.

El recibo de salarios

El empresario tiene la obligación de facilitar al trabajador, juntamente con el salario, un «recibo de salarios», que se ajuste al modelo establecido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o al que en su sustitución, se establezca por Convenio Colectivo o, en su defecto que, por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores se establezca.

El recibo de salarios se referirá a meses naturales. Las empresas que abonen a los trabajadores salarios por períodos inferiores deberán documentar dichos abonos como anticipos a cuenta de la liquidación definitiva, que se extenderá en el recibo mensual de salarios.

El recibo de salarios será firmado por el trabajador al hacerle entrega del duplicado del mismo y abonarle, en moneda de curso legal o mediante cheque o talón bancario, las cantidades resultantes de la liquidación. La firma del recibo dará fe de la percepción por el trabajador de dichas cantidades, sin que suponga su conformidad con las mismas.

Cuando el abono se realice mediante transferencia bancaria, el empresario entregará al trabajador el duplicado del recibo sin recabar su firma, que se entenderá sustituida, a los efectos previstos en el apartado anterior, por el comprobante del abono expedido por la entidad bancaria.

Los recibos de salarios expedidos se archivarán y conservarán por las empresas, junto con los Boletines de cotización a la Seguridad Social, durante un período mínimo de cinco años, a fin de permitir las comprobaciones oportunas.

El Salario Mínimo Interprofesional

El Gobierno regula anualmente, previa consulta con las Organizaciones Sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el «Salario Mínimo Interprofesional», tanto para los trabajadores fijos como para los eventuales o temporeros, así como para el personal al servicio del hogar familiar, teniendo en cuenta el Índice de Precios al Consumo, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general. Se fija anualmente.

Puede revisarse semestralmente si el Índice de Precios al Consumo (IPC) superara las previsiones del Gobierno.

El importe del Salario Mínimo Interprofesional es inembargable. La cuantía del SMI para el año 2007 que se ha fijado es de 570,6 euros mensuales. Con carácter general el salario mínimo queda fijado en 19,02 euros al día y 7.988,4 euros al año. Para los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días, se establece una cuantía de 27,02 euros por jornada; y para los empleados de hogar de 4,47 euros por hora trabajada.

LA JORNADA LABORAL

Duración de la Jornada Laboral

Descansos

Ampliaciones y reducciones de jornada

Trabajo nocturno

Trabajo a turnos

Reducción de la jornada laboral por motivos familiares

Duración de la Jornada Laboral

La duración máxima de la jornada ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, no pudiendo ser el número de horas ordinarias de trabajo efectivo superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo.

Mediante Convenio Colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

Descansos

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos.

En el caso de trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas treinta minutos.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Ampliaciones y reducciones de jornada

Para determinados sectores y trabajos se pueden establecer ampliaciones y reducciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y descansos.

Así, se encuentran reguladas las ampliaciones de jornada para los siguientes sectores o trabajos en condiciones específicas:

Empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios.

Trabajo en el campo.

Comercio y hostelería.

Transportes y trabajo en el mar.

Trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía.

Trabajos expuestos a riesgos ambientales.

Trabajo en el campo.

Trabajo interior en minas.

Trabajo de construcción y obras públicas.

Trabajo en cajones de aire comprimido.

Trabajo en cámaras frigoríficas de congelación.

Las reducciones de los descansos entre jornadas y semanales deberán ser compensadas mediante descansos alternativos, de duración no inferior a la reducción experimentada. En los convenios colectivos se podrá autorizar que, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, la totalidad o parte de los descansos compensatorios puedan acumularse para su disfrute conjuntamente con las vacaciones anuales. Del mismo modo se podrá acumular las compensaciones contempladas para el medio día del descanso semanal.

El disfrute de los descansos compensatorios no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en los casos de finalización de la relación laboral por causas distintas a las derivadas de la duración del contrato.

La aplicación de los regímenes especiales de jornada a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporal, o a los contratados a tiempo parcial para prestar servicios en trabajos fijos discontinuos, estará condicionada a la posibilidad de disfrute de los descansos compensatorios dentro de los períodos de referencia de cada sector, antes de la finalización del contrato o período de actividad.

Trabajo nocturno

El trabajo nocturno está prohibido para los menores de 18 años, y se pueden establecer limitaciones para las mujeres cuando estén justificadas para proteger el embarazo o la maternidad.

El periodo nocturno tiene una retribución específica que se determinará en el convenio colectivo, y que deberá ser superior a igual trabajo diurno. No procede la especial retribución cuando el salario del trabajador se haya fijado atendiendo a que el trabajo será nocturno o cuando se haya pactado la compensación de este trabajo por descansos.

Trabajo a turnos

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

El trabajo a turnos tiene una serie de normas específicas:

Si en la empresa se trabaja las 24 horas, deberán rotar los trabajadores de forma que ninguno permanezca en el turno de noche más de 2 semanas seguidas.

Si los turnos comprenden domingos y festivos, el empresario puede destinar trabajadores a los mismos por semanas completas o cubrir los días de descanso con personal contratado al efecto a tiempo parcial.

El trabajador que curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tiene preferencia en la elección del turno.

Reducción de la jornada laboral por motivos familiares

Las trabajadoras tendrán derecho por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a una hora de ausencia del trabajo, que pueden dividir en dos fracciones o reducir la jornada normal en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de ésta, con la disminución proporcional del salario, en los siguientes supuestos:

-Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.

-Quien se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

El trabajador dentro de su jornada ordinaria tendrá derecho a determinar el horario y duración de estos permisos y deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

Las Vacaciones

Las vacaciones se configuran como una interrupción de la prestación laboral de carácter periódico. La periodicidad tiene carácter anual y para ser titular del derecho a vacaciones se precisa haber trabajado un año. El disfrute es dentro de cada año natural y si se ha trabajado menos tiempo, se disfrutarán las vacaciones proporcionalmente al efectivamente trabajado.

El período de vacaciones anuales retribuidas no es sustituible por compensación económica y será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

Es obligatorio tomar las vacaciones cada año no siendo posible su acumulación de un año para otro.

En el período de vacaciones habrá de respetarse, en primer lugar, la planificación anual de las vacaciones pactadas en convenio colectivo. Dentro de ese marco, el período o períodos de disfrute se fijarán en concreto para cada trabajador de común acuerdo con el empresario. Inicialmente, el período de vacaciones es unitario, pero puede ser dividido en dos por acuerdo entre empresario y trabajador, siendo uno de los períodos, como mínimo de dos semanas ininterrumpidas.

La retribución de vacaciones es la misma que la del período de actividad, con inclusión de los complementos salariales percibidos, salvo los que compensen actividades extraordinarias, como es el caso de las horas extraordinarias o exceso de jornada o cualquier actividad extraordinaria que no constituya retribución normal. Por convenio colectivo pueden fijarse con precisión los factores de cálculo de la retribución de las vacaciones y sustraerse válidamente alguno o algunos emolumentos correspondientes a la jornada ordinaria.

Los Permisos

Cuando concurren determinadas circunstancias, la Ley concede a los trabajadores la posibilidad de ausentarse del trabajo, sin que ello implique una reducción de su salario: Son los llamados permisos retribuidos o licencias. La duración y sus características se regulan legalmente, siendo sus tipos y características generales las siguientes:

-Matrimonio: El trabajador puede ausentarse del trabajo durante un periodo de 15 días naturales.

-Embarazo: La trabajadora puede ausentarse el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto si se desarrollan dentro de la jornada de trabajo.

-Maternidad: La trabajadora podrá disfrutar de un permiso de 16 semanas en los casos de parto simple, ampliables en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo en los casos de parto múltiple. La distribución de este tiempo puede hacerse a conveniencia de la madre pero al menos 6 semanas deberá disfrutarlas con posterioridad al parto. En los casos de muerte del hijo la madre tendrá derecho a un descanso de 6 semanas, en supuesto que sea ésta la que fallezca, el padre podrá disfrutar de un permiso de 6 semanas.

-Adopción y acogimiento: El permiso puede ser disfrutado por la madre o el padre indistintamente y su duración dependerá de la edad del menor: 16 semanas en el caso de menores de 9 meses o de 6 semanas en el caso de que el niño sea mayor de 9 meses y menor de 5 años.

-Nacimiento o fallecimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: El trabajador podrá ausentarse durante 2 días o 4 en los casos en los que tuviese que desplazarse.

-Lactancia del hijo menor de 9 meses: La trabajadora tendrá derecho a disfrutar de una hora de ausencia al trabajo que podrá dividirse en dos fracciones de media hora.

-Guarda legal de un menor de 6 años o disminuido físico: La jornada podrá reducirse entre un tercio y la mitad y conllevará la reducción proporcional del salario.

-Por mudanza: El trabajador podrá ausentarse un día.

-Para el cumplimiento de un deber inexcusable de naturaleza pública y personal: Se dispondrá del tiempo mínimo indispensable que le permita cumplir con esta obligación, salvo que por pacto o convenio se establezca un periodo determinado.

-Para el ejercicio de funciones sindicales: el trabajador dispondrá del tiempo que legalmente se establezca.

-Para la realización de exámenes académicos: el tiempo necesario.

-Para la realización de asuntos propios: suelen figurar en el Convenio colectivo o ser pactados por el empresario y trabajador y, normalmente, carecen de retribución.

-Licencia para la búsqueda de nuevo empleo: Dará derecho a que, en los casos de despido por causas objetivas, se le conceda una licencia de 6 horas semanales retribuidas para la búsqueda de un nuevo empleo

LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Significa la terminación de la relación laboral entre empresa y trabajador y sus causas pueden ser las que a continuación se indican:

Mutuo acuerdo de las partes, o decisión de una de ellas (trabajador o empresario) durante el periodo de prueba. El empresario y el trabajador pueden acordar en cualquier momento la extinción del contrato de trabajo, siendo válida siempre que las partes lo pacten con entera libertad.

Por causas consignadas válidamente en el contrato. Deben ser alegadas por alguna de las partes porque, de lo contrario, el contrato se presumirá prorrogado tácitamente por tiempo indefinido. Las causas serán válidas cuando no constituyan un manifiesto abuso de derecho por parte del empresario, en cuyo caso el trabajador podrá reclamar ante la autoridad laboral por despido.

Por Expiración del período contratado o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Dimisión del trabajador, debiendo mediar preaviso. El trabajador debe realizar un preaviso al empresario con la antelación prevista en convenio, contrato, o lo usual conforme a las costumbres del lugar.

Muerte, gran invalidez, incapacidad permanente total o absoluta o jubilación del trabajador. La declaración de invalidez tendrá efectos suspensivos durante dos años si la incapacidad del trabajador fuese previsiblemente objeto de revisión por mejoría.

Muerte, jubilación o incapacidad del empresario, sin que haya nadie que lo sustituya o extinción de la sociedad, tras la tramitación del correspondiente expediente. El trabajador tendrá derecho al abono de un mes de salario.

Fuerza mayor que imposibilite definitivamente el trabajo (incendio, inundación, etc.), siempre que su existencia haya sido debidamente constatada. La extinción de contratos por causa de fuerza mayor debe ser autorizada por el organismo correspondiente tras la instrucción de un expediente en el que se verificará si han concurrido dichas causas de fuerza mayor y si es o no posible la continuación de la prestación de servicios por parte del trabajador.

Por despido colectivo, debido a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Este despido se dará, cuando en un periodo de noventa días, la extinción afecte a diez trabajadores en empresas con menos de cien empleados; al 10% de la plantilla en empresas que tengan entre cien y trescientos trabajadores, o a treinta trabajadores en empresas de más de trescientos empleados.

También se considerará despido colectivo cuando afecte a todos los trabajadores de una empresa, siempre que el número total de los mismos sea superior a cinco.

Asimismo se contarán para el cómputo total de extinción, todas las producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario, por causas no inherentes a la persona del trabajador, siempre que su número sea superior a cinco.

Este tipo de despido se tramita mediante expediente de regulación de empleo.

Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario. Para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato de trabajo y percibir las correspondientes indemnizaciones por despido improcedente deberá efectuarlo porque se haya producido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la falta de o retrasos en el abono del salario o cualquier incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en los supuestos de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

El trabajador tiene que solicitar la extinción de su relación laboral en el Juzgado de lo Social, siendo las posibles indemnizaciones las señaladas para el despido improcedente, 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades.

Por despido disciplinario del trabajador. Se trata de la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario basada en un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador. Las causas pueden ser las faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad, indisciplina o desobediencia, ofensas verbales, etc.

Por causas objetivas. En este caso, el contrato podrá extinguirse por la ineptitud del trabajador, la falta de adaptación del mismo a su puesto de trabajo, amortización de puestos de trabajo o por falta de asistencia al trabajo.

Se ha de notificar por escrito al trabajador, expresando la causa, en el plazo de 30 días de antelación a la extinción del contrato. Los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, en el momento de la notificación del despido y con un máximo de 12 mensualidades.

El empresario deberá, además dar licencia de 6 horas semanales, durante el período de preaviso, con objeto de buscar un nuevo empleo.

A) COGESTIONADAS POR EL INEM

1.- PRESTACION POR DESEMPLEO DE NIVEL CONTRIBUTIVO

- Es una prestación gestionada y abonada por el INEM, que se percibe tras la pérdida involuntaria de un empleo en función de las cotizaciones realizadas durante los periodos trabajados.
- Además de percibir una prestación económica mensual la protección incluye la cotización a la Seguridad Social por jubilación, incapacidad temporal, invalidez, muerte y supervivencia, protección a la familia y asistencia sanitaria.

¿Qué requisitos se debe cumplir para percibir la prestación contributiva?

Que se haya perdido el trabajo por alguna de las siguientes causas o se encuentre en alguno de los siguientes supuestos:

- Despido.
- Terminación del contrato temporal.
- Muerte, jubilación o incapacidad del empresario.
- Cese en el período de prueba a instancia del empresario.
- Expediente de regulación de empleo, temporal o definitivo.
- Suspensión o extinción del contrato por ser víctima de violencia de género.
- Extinción de la relación administrativa de los funcionarios por decisión de la Administración.
- Si es socio-trabajador de una Cooperativa: cese en periodo de prueba, expulsión improcedente o cese (temporal o definitivo) en la actividad de la Cooperativa por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor.
- Cese voluntario en su puesto de trabajo por no aceptar el traslado a un centro de trabajo de otra localidad que le suponga cambio de residencia, la modificación de su horario, jornada o turnos de trabajo o si hay una sentencia judicial que declare finalizada su relación laboral por incumplimiento grave de las obligaciones del empresario.
- Estar en un período de inactividad si es trabajador fijo-discontinuo.
- Haber sido liberado de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional.
- Haber retornado a España si es un trabajador emigrante.

Además debe cumplir los siguientes requisitos:

- Haber trabajado y cotizado a desempleo 360 días o más. En el caso de finalizar un contrato como trabajador eventual agrario, si de forma inmediata anterior estuvo de alta en la Seguridad Social como trabajador por cuenta propia o autónomo, deberá tener cotizado un mínimo de 720 días, (se cuentan los días cotizados en los últimos 6 años, salvo que se hayan utilizado para otra prestación por desempleo anterior).
- No haber cumplido la edad ordinaria para jubilarse, que como regla general es 65 años, (si no tiene cotizaciones suficientes para jubilarse puede cobrar las prestaciones por desempleo).
- No realizar una actividad por cuenta propia o trabajo por cuenta ajena a tiempo completo.
- No cobrar una pensión de la Seguridad Social incompatible con trabajo.
- Inscribirse como demandante de empleo y suscribir el compromiso de actividad.

¿Dónde debe presentar la solicitud y en qué plazo?

Debe presentarla en la oficina de empleo que le corresponda por su domicilio, en el plazo de los quince días hábiles siguientes (no se cuentan los domingos ni festivos) al último día trabajado. En el supuesto de que la empresa le haya abonado vacaciones por no haberlas disfrutado con anterioridad al cese, debe presentarla en el plazo de 15 días hábiles siguientes a la finalización de ese periodo equivalente a las vacaciones.

Duración de la prestación

Se calcula en función de las cotizaciones realizadas en los últimos 6 años, siempre que no se hayan tenido en cuenta para una prestación anterior, con arreglo a la siguiente escala:

DIAS DE COTIZACION	DIAS DE PRESTACION
De 360 a 539	120
De 540 a 719	180
De 720 a 899	240
De 900 a 1079	300
De 1080 a 1259	360
De 1260 a 1439	420
De 1440 a 1619	480
De 1620 a 1799	540
De 1800 a 1979	600
De 1980 a 2159	660
Desde 2160	720

En caso de haber trabajado a tiempo parcial cada día trabajado se considera como un día cotizado, con independencia de la jornada.

Cuantía de la prestación

Para conocer la cuantía de la prestación que le corresponde hay que calcular la base reguladora sumando las bases de cotización por contingencias profesionales de los últimos 180 días cotizados a la Seguridad Social y dividiendo por 180 días.

El importe diario de la prestación por desempleo es el 70% de la base reguladora durante los 6 primeros meses de derecho, y el 60% a partir de dicho período.

Al importe bruto de la prestación se le aplicarán dos tipos de deducciones:

- La parte de cotización a la Seguridad Social a su cargo.
- La retención a cuenta del IRPF, cuando proceda.

2.- SUBSIDIO POR DESEMPLEO POR PERDIDA INVOLUNTARIA DE EMPLEO

Lo pueden solicitar:

- Lo pueden solicitar los trabajadores que hayan perdido involuntariamente un empleo y cotizado a desempleo entre 180 y 359 días.
- Los trabajadores que hayan perdido involuntariamente un empleo y cotizado a desempleo entre 90 y 179 días y, además, tengan responsabilidades familiares.

3.- SUBSIDIO DE DESEMPLEO POR AGOTAMIENTO DE LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA

Es un subsidio que se puede percibir si reúne los siguientes requisitos:

- Haber agotado una prestación por desempleo de nivel contributivo.
- No tener ingresos mensuales superiores a los establecidos anualmente por el INEM.
- Tener responsabilidades familiares, salvo que tenga 45 años y haya agotado una prestación contributiva de al menos 12 meses de duración.
- Esperar un mes inscrito como demandante de empleo desde el agotamiento de la prestación por desempleo de nivel contributivo y suscribir el compromiso de actividad.
- Los trabajadores que hayan agotado una prestación contributiva para eventuales agrarios no tienen derecho a percibir este subsidio.

4.- OTROS SUBSIDIOS DE DESEMPLEO

Si se encuentra en algunas de las siguientes situaciones:

- Ser emigrante retornado.
- Ser liberado de prisión.
- Perder la condición de pensionista de invalidez por mejoría.

5.- SUBSIDIO DE DESEMPLEO PARA MAYORES DE 52 AÑOS

Requisitos:

- Tener cumplidos 52 o más años a la fecha de la solicitud.

- Cumplir todos los requisitos salvo la edad, para acceder a la pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.
- Haber cotizado por desempleo un mínimo de 6 años a lo largo de su vida laboral.
- No tener ingresos mensuales superiores a los establecidos anualmente por el INEM.
- Estar desempleado e inscrito durante un mes como demandante de empleo y suscribir el compromiso de actividad.

Estar incluido en alguno de los supuestos siguientes:

- Haber agotado una prestación contributiva por desempleo.
- Ser emigrante retornado sin derecho a prestación contributiva por desempleo.
- Ser liberado de prisión sin derecho a prestación contributiva por desempleo y haber estado privado de libertad seis o más meses.
- Haber sido beneficiario de una pensión de incapacidad que ha sido revisada por mejoría.
- Haber perdido un empleo de forma involuntaria, y no tener derecho a prestación contributiva por desempleo.

Los trabajadores fijos discontinuos no pueden percibir esta modalidad de subsidio mientras mantengan dicha condición.

6.- RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN

Es un Programa anual, gestionado por el Servicio Público de Empleo Estatal (INEM) con la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, de apoyo a la inserción laboral de colectivos con especiales dificultades para incorporarse al mercado de trabajo y en situación de necesidad económica.

Conlleva el pago de una renta mensual y ayudas suplementarias en determinados supuestos, que abona el Servicio Público de Empleo Estatal.

7.- CAPITALIZACION O PAGO UNICO DE LA PRESTACION POR DESEMPLEO

Requisitos que se debe cumplir:

- Estar desempleado, lo que supone que en el momento de presentación de la solicitud de pago único no se haya iniciado la actividad para la que se solicita el derecho ni figure la persona de alta en la Seguridad Social para su ejercicio.
- Ser receptor de una prestación de desempleo de nivel contributivo por haber cesado de forma definitiva en su relación laboral.
- Tener, al menos, tres meses de prestación pendientes de percibir.
- No haber obtenido el reconocimiento de un pago único en los 4 años anteriores a la fecha de solicitud del derecho que ahora pretende.
- Iniciar la actividad en el plazo máximo de un mes desde la resolución de concesión del derecho, y en todo caso, con carácter posterior a la solicitud.
- Que la actividad profesional que va a desarrollar y para cuyo inicio solicita el pago único sea una de las que a continuación se indican:

Inicio de una actividad como trabajador por cuenta propia o autónomo.

Constitución de una cooperativa o sociedad laboral, anónima o de responsabilidad limitada, en calidad de socio trabajador o de trabajo estable, (no temporal).

Incorporación a una cooperativa o sociedad laboral, anónima o de responsabilidad limitada, en calidad de socio trabajador o de trabajo estable (no temporal), siempre que previamente no haya prestado servicios para dicha entidad, como trabajador por cuenta ajena y/o mediante relación societaria temporal, durante un período que supere los 24 meses.

8.- VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

Es víctima de violencia de género la mujer que es o ha sido objeto de actos de violencia física o psicológica, agresiones a la libertad sexual, amenazas, coacción o privación de libertad ejercida por su cónyuge o persona que esté o haya estado ligado a ella por una relación similar de afectividad.

B) COGESTIONADAS POR LA SEGURIDAD SOCIAL

Las prestaciones son un conjunto de medidas que pone en funcionamiento la Seguridad Social para prevenir, reparar o superar determinadas situaciones de infortunio o estados de necesidad concretos, que suelen originar una pérdida de ingresos o un exceso de gastos en las personas que los sufren. En su mayoría económicas, las prestaciones son las siguientes:

1.- ASISTENCIA SANITARIA

La asistencia sanitaria de la Seguridad Social tiene por objeto la prestación de los servicios médicos y farmacéuticos necesarios para conservar o restablecer la salud de sus beneficiarios, así como su aptitud para el trabajo. Proporciona, también, los servicios convenientes para completar las prestaciones médicas y farmacéuticas, atendiendo, de forma especial, a la rehabilitación física precisa para lograr una completa recuperación profesional del trabajador.

2.- INCAPACIDAD TEMPORAL

La prestación económica por incapacidad temporal trata de cubrir la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Esta prestación económica está incluida dentro de la acción protectora del Régimen General y de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

3.- RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

La prestación económica por riesgo durante el embarazo trata de proteger la salud de la mujer trabajadora y de cubrir la pérdida de ingresos que se produce, durante el período de suspensión del contrato de trabajo o de la actividad, en los supuestos en que, debiendo la trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. Esta nueva prestación está incluida dentro de la acción protectora de todos los regímenes del Sistema de la Seguridad Social.

4.- MATERNIDAD

La prestación económica por maternidad consiste en un subsidio que se reconoce a los trabajadores, cualquiera que fuera su sexo, que disfruten los períodos de descanso laboral legalmente establecidos en los supuestos de maternidad, adopción y acogimiento.

Esta prestación, que trata de cubrir la pérdida de rentas del trabajo o de ingresos que sufren los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia, cuando se suspende su contrato o se interrumpe su actividad por las causas indicadas, está incluida dentro de la acción protectora de todos los Regímenes del Sistema.

5.- INCAPACIDAD PERMANENTE

Prestación económica que, en su modalidad contributiva, trata de cubrir la pérdida de rentas salariales o profesionales que sufre una persona, cuando estando afectada por un proceso patológico o traumático derivado de una enfermedad o accidente, ve reducida o anulada su capacidad laboral de forma presumiblemente definitiva.

Las prestaciones, a que dan lugar los diferentes grados de incapacidad, están incluidas dentro de la acción protectora del Régimen General y de los Regímenes Especiales, con las particularidades y salvedades que, en cada caso, se indican en el respectivo Régimen.

Junto a ellas, pervive la pensión de invalidez del SOVI (Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez).

6.- LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES

Prestación consistente en una indemnización a tanto alzado que la Seguridad Social reconoce a los trabajadores que sufran lesiones, mutilaciones y deformidades causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, que sin llegar a constituir incapacidad permanente, supongan una disminución de la integridad física del trabajador, siempre que aparezcan recogidas en el baremo establecido al efecto.

Esta prestación está incluida dentro de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social y de los Regímenes Especiales Agrario, Trabajadores del Mar, Trabajadores Autónomos y de la Minería del Carbón.