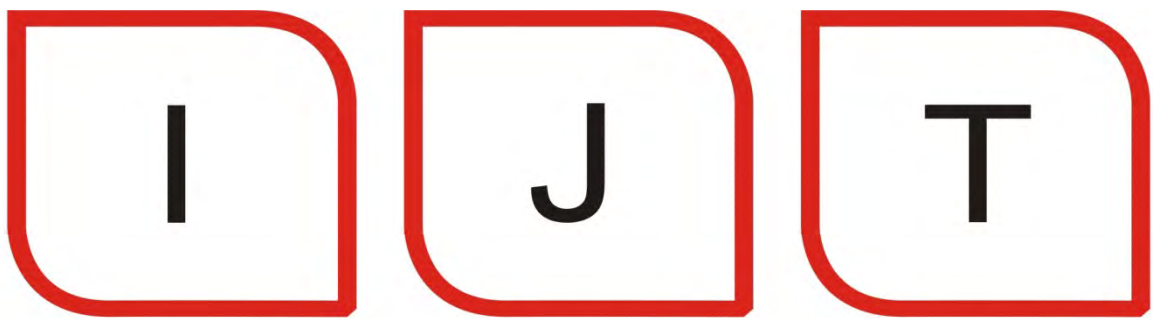


# INTERNACIONAL JURIDICA DE TRABAJADORES



Internacional Jurídica de Trabajadores

## CURSO DE DERECHO LABORAL BASICO

**Realizado por:**

**Miguel Lucena González**  
Secretario de Jurídicas de  
SOV de Cornellà y abogado

# **TEMA I: EL CONTRATO DE TRABAJO**

## **I.- INFORMACION BASICA:**

Solo se podrá extinguir la relación laboral, por acuerdo entre el trabajador y el empresario, en los supuestos específicos que determina la ley, bajo la supervisión de la jurisdicción laboral y nunca de forma unilateral por el empresario

### **I.1.- CLASIFICACION GENERAL DE LOS CONTRATOS:**

Los contratos laborales se pueden clasificar en función del **Tiempo** en Contrato a tiempo parcial o Contrato a tiempo completo, o bien en función de la **Duración**: Indefinida (T. completo / Parcial ) o Determinada (T. completo / Parcial ).

### **I.2.- CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO COMPLETO:**

La jornada establecida en el contrato deberá ser la establecida en el convenio colectivo aplicable, no pudiendo exceder de 40 horas semanales.

### **I.3.- CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL:**

La jornada de trabajo será inferior a la jornada establecida en el convenio colectivo aplicable. Aquí aparecen las llamadas **Hora complementarias**: Se podrá complementar la jornada de trabajo con horas complementarias. Siendo el máximo de horas complementarias el 15 % de la jornada establecida en el contrato, salvo pacto en convenio colectivo, que nunca podrá exceder del 60 % de la jornada del contrato o de la jornada máxima anual.. El resto de las horas que realice el trabajador serán consideradas horas extraordinarias.

Las horas complementarias solo se podrán realizar si el trabajador tiene un contrato de duración indefinida (fijo), deben constar por escrito en el modelo oficial del contrato en el inicio de la relación laboral o por escrito y previo pacto con el trabajador

### **I.4.- CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACION INDEFINIDA:**

Estos pueden ser a Tiempo completo o a tiempo parcial; dicho contrato que puede realizarse a cualquier trabajador español o extranjero legal en

España. La duración del contrato será por tiempo ininterrumpido, sin que exista un plazo para la finalización del mismo.

### **I.5.- CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA:**

Estos pueden ser a Tiempo completo o a tiempo parcial; dicho contrato que puede realizarse a cualquier trabajador español o extranjero legal en España. La duración del contrato será por un período determinado de tiempo, con un plazo para la finalización del mismo expresado normalmente en el contrato.

## **II.- PRINCIPALES TIPOS DE CONTRATO:**

En este punto vamos a ver los tipos de contratos existentes en la actualidad en España.

### **II.1.- CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA (tiempo completo/parcial):**

**II.1.A.- OBRA O SERVICIO DETERMINADO:** La duración de la obra o del servicio a ser de carácter temporal, la duración es incierta, ya que no se sabe exactamente en qué fecha se finalizará el contrato. La obra o servicio determinado tiene autonomía y sustancialidad dentro de la actividad propia de la empresa. Se debe especificar con claridad la obra o servicio determinado en el contrato de trabajo, que deberá ser por escrito. Indemnización por finalización de contrato de 8 días por año trabajado, en este año 2011, para los sucesivos serán 9, 10, 11 hasta alcanzar los 12 días por año según la reforma.

**II.1.B.- EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION:** Atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad propia de la empresa. La duración máxima de este contrato será de 6 meses dentro de doce meses, pudiéndose establecer periodos superiores en convenio colectivo, que en ningún caso podrán exceder de 18 meses y una duración máxima del contrato de 3/4 partes del periodo establecido en el convenio colectivo. Solo se podrá prorrogarse, por acuerdo entre el trabajador y el empresario, una sola vez. El contrato deberá formalizarse por escrito junto con sus prorrogas. Indemnización por finalización de contrato de 8 días por año trabajado. en este año 2011, para los sucesivos serán 9, 10, 11 hasta alcanzar los 12 días por año según la reforma.

**II.1.C.- DE INTERINIDAD:** Sustituir trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. La duración de la jornada laboral, el horario y el tipo de trabajo que se deberá desempeñar en la empresa, deberá ser el mismo por el que estaba contratado el trabajador que se sustituye. Se finalizará el contrato de trabajo, cuando el trabajador sustituido, con reserva de puesto de trabajo (excedencia, maternidad,..), reclame su puesto. Se debe especificar con claridad el trabajador al cual se sustituye y el motivo de su baja en la empresa. Indemnización por finalización de contrato de 8 días por año trabajado. en este año 2011, para los sucesivos serán 9, 10, 11 hasta alcanzar los 12 días por año según la reforma.

**II.1.D.- PARA LA FORMACION:** Contrato destinado a trabajadores sin titulación, mayores de 16 años y menores de 21 años, (salvo algunas excepciones). El contrato debe realizarse por escrito, y debe constar el oficio que va aprender el trabajador, así como el tiempo de formación teórica, que no deberá ser inferior al 15% de la jornada contratada. La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años. El trabajador y el empresario podrán acordar como máximo 2 prorrogas de 6 meses. El periodo de prueba será como máximo de 2 meses. A la finalización del contrato, se le deberá entregar un certificado al trabajador de la formación teórico practica que ha realizado. No se podrá realizar un segundo contrato por igual formación por la misma empresa o por otra.

## **II.2.- CONTRATOS INDEFINIDOS (tiempo completo/parcial):**

**II.2.A.- CONTRATO INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO Y A TIEMPO PARCIAL:** La duración de la obra o del servicio a ser de carácter indefinido, es lo que antiguamente se conocía como los contratos fijos; y la única manera de resolverlos es través del despido.

**II.2.B.- CONTRATO INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO Y A TIEMPO PARCIAL CREADOS EN EL 2012:** Son contratos indefinidos como los anteriores, con las mismas características, pero con una salvedad, se han creado con un año de período de prueba; esto es que si al trabajador contratado por esta modalidad se le tiene 364 días trabajando y se le despide el 365 días no tendría derecho a indemnización de ningún tipo. Al margen de esta característica nos encontramos que este tipo de contratos si se finalizan al trabajador no se le podrá volver a contratar por la misma empresa en el mismo puesto de

trabajo ni con las mismas características. (Artículo 4 RD 3/2012 de 12 de febrero de 2012).

Señalar a este respecto que recientemente se ha dictado una Sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de los de Barcelona en la que se considera en fraude de ley un contrato de este tipo por haber despedido a un trabajador que llevaba prestando servicios once meses; y se ha declarado dicho despido como nulo, indicando el juez que la reforma laboral que creó este contrato vulnera los principios fundamentales de la Constitución.

### **III.- VALORACION:**

Se ha de tener en cuenta que todo lo explicado anteriormente va a ser reformado probablemente el próximo 2014, o sea, de aquí a poco más de dos semanas; la intención “oficial” es reducir los tipos de contratación de los existentes a unos cuatro modelos. Según se señala por el Gobierno estos modelos serán: contrato indefinido a tiempo completo, contrato indefinido a tiempo parcial, contrato de duración determinada a tiempo parcial y contrato de duración determinada a tiempo completo.

## **TEMA II: EL CONVENIO COLECTIVO**

### **I.- ¿QUÉ ES UN CONVENIO COLECTIVO?:**

Técnicamente un convenio colectivo es una norma jurídica redactada entre el empresario y el comité de empresa, el cual “representa”, según el ámbito de negociación en que se redacte del convenio, a los trabajadores de una empresa, de una provincia, de una Comunidad Autónoma o del Estado.

El Convenio Colectivo es ley; esto quiere decir que en caso de discrepancias entre éste y el contrato o las órdenes del empresario prevalece el convenio colectivo; es decir, que en caso de contradicción lo que vale es el convenio. Incluso en caso que un artículo de una ley indique algo que sea contrario o menos favorable que lo que determina el convenio se aplicará el convenio. Se aplica lo que se denomina en derecho “*in dubio pro operario*”, que simplemente quiere decir que en caso de duda se aplica la norma más favorable al trabajador.

De Convenios colectivos los hay de dos tipos:

a) **Estatutarios:** aquellos convenios que negocia la empresa con los “representantes” de los trabajadores (comités de empresa o delegados de personal). Dentro de este tipo los hay según su territorio:

a.1.- Nacional: Convenios negociados entre los sindicatos y la patronal que se aplican en toda España.

a.2.- Autonómico: Convenios negociados entre los sindicatos y la patronal que se aplican en una Comunidad Autónoma determinada.

a.3.- Provincial: Convenios negociados entre los sindicatos y la patronal que se aplican en una Provincia determinada.

a.4.- De empresa: Convenio Colectivo negociado entre el Comité de Empresa y la Dirección de ésta y que solamente se aplica a esa empresa.

Lo importante es que en caso que haya contradicción entre estos convenios, es decir, que existan varios convenios en un mismo sector, por ejemplo, que exista un convenio de limpieza en una empresa, en la provincia para todas las empresas de esa provincia y en toda España; prevalecerá el convenio más cercano al trabajador, siempre y cuando sea más beneficioso para ésta.

Todos los convenios tienen una cláusula de prórroga automática de los mismos para el caso que finalizada su vigencia, - generalmente de 4 años -, se siga aplicando hasta que no se negocie otro; esto ha sido derogado por la reforma laboral del 2012; consecuentemente en el momento en que un convenio llega a su fecha de finalización desaparece y se aplicará al trabajador el Estatuto de los Trabajadores pelado y mondado.

Igualmente la reforma laboral ha modificado lo que se denomina “*cláusula de descuelgue*” que era la capacidad de la empresa de no aplicar el convenio colectivo si tenía una serie de dificultades económicas que hacían peligrar su supervivencia. Con anterioridad al 2012, primero tenía que negociar con los Comités de Empresa y si éstos se negaban a que se aplicara la cláusula el Empresario no podía hacerlo. Tras el 2012 primero se aplica la cláusula luego se informa al Comité y si no está de acuerdo tiene que ir a juicio.

b) **Extraestatutarios:** aquellos convenios que negocia la empresa con las Secciones Sindicales de la CNT – AIT.

La diferencia entre ambos, es que los primeros tienen efectos directamente en todos los trabajadores que se encuentren en su ámbito de aplicación;

mientras que los segundos solo afectan a aquellos trabajadores que expresamente digan que quieren que se les aplique.

En la práctica lo que se hace es poner una clausula en su contrato de trabajo que diga que se aplicará este convenio.

## II.- ¿CÓMO SÉ QUE CONVENIO COLECTIVO ME CORRESPONDE?:

Aunque parezca muy complicado es bastante simple, uno no ha de leerse todo el Convenio sino que generalmente, por no decir siempre, la definición de a que trabajadores se le aplica lo podréis encontrar en el artículo 3 ó 4 del Convenio, y suele llevar el título de “*Àmbito funcional de aplicació*”.

Lo que suele definir estos artículos son las funciones y trabajos que realizan las empresas a las que se le aplica este convenio, tomemos un ejemplo real, el Convenio Colectivo de trabajo del Sector de la industria sidometalurgica de la Provincia de Barcelona para los años 2007 – 2012 (código de convenio 0852545) publicado en el DOC de 29.06.2007 en el número 4915 en la página 21949, que dice:

“*CAPÍTOL 1:  
SECCIÓ 1 Àmbit d'aplicació*

*Article 1 Àmbit funcional*

*1.1 El present Conveni col·lectiu negociat per Unió Patronal Metal·lúrgica, (UPM), i, per de Comissions Obreres (CCOO), i per la Federació del Metall, Construcció i Afins de UGT, obliga a les Empreses i treballadors del Sector d'Indústria i Serveis del Metall, que realitzin la seva activitat tant en el procés de producció, com en el de transformació, manipulació o emmagatzematge, en els seus diversos aspectes. Queden tanmateix incloses, aquelles empreses, centres de Treball o tallers que porten a terme treballs de caràcter auxiliar, complementaris o afins, relacionats amb el sector, així com tasques d' instal·lació, muntatge, reparació, manteniment o conservació, inclosos en aquell o en qualsevol altre que requereixi aquests serveis*

*També serà d'aplicació a les indústries metal·lúrgiques, de fabricació d'envasos metal·lics i boteria quan en la seva fabricació s'utilitzi xapa d'una espessor superior a 0,5 mil·límetres; lampisteria, instal·lacions elèctriques, serralleria, fusteria metal·lica i altres similars, fins i tot quan siguin activitats auxiliars de la construcció; estesa*

*de línies de conducció d'energia, de cables, de xarxes telefòniques i afins, senyalització i electrificació de ferrocarrils, indústries d'òptica, joieria, rellotgeria i mecànica de precisió; recuperació i reciclatge de matèries primes secundàries metàl·liques; fabricació o manipulació aquelles activitats, relatives a les infraestructures*

*tecnològiques i equips de la informació i les telecomunicacions.*

*Estaran igualment afectades totes aquelles activitats, noves o tradicionals, afins o similars a les incloses en els apartats anteriors al present*

*No obstant això, s'exceptuen d'aquest Conveni: (...)*”

En caso de duda, porque el convenio no defina bien las funciones que contempla, o porque no exista definición, o porque la empresa haga varias actividades a la vez se puede pedir a la Inspección de Trabajo por escrito a que ámbito corresponde nuestra actividad, siempre definiendo muy bien que hacemos. Aunque naturalmente su dictamen no es vinculante, y finalmente deberemos ir a un juzgado a que un juez nos lo diga.

### III.- PRINCIPALES CONTENIDOS DE UN CONVENIO COLECTIVO:

Los convenios colectivos suelen estar todos estructurados de igual forma; así que una vez se han visto dos o tres ya se sabe sin problemas donde buscar las cosas. La estructura del Convenio Colectivo es la siguiente:

1º Un Capítulo (a veces no hay capítulos pero va por artículos así que los primeros artículos corresponden a este tema) correspondiente al Ámbito de aplicación del convenio.

2º Un Capítulo correspondiente a la Organización del Trabajo.

3º Un Capítulo correspondiente a la Contratación de los trabajadores.

4º Un Capítulo correspondiente a la Estructura Salarial.

5º Un Capítulo correspondiente a los Derechos Sociales (permisos, vacaciones, excedencias, etc...)

6º Un Capítulo correspondiente a las Sanciones.

7º Un Capítulo correspondiente a los Derechos Sindicales.

8º Varios Anexos: Aquí es donde encontramos las llamadas **Tablas Salariales**, que no son más que la determinación del salario de los trabajadores para el año en el que se firma el convenio.

De estas tablas salariales lo importante son dos cosas: primero mirar si existe solamente como salario anual o si también vienen desglosados los salarios mensuales o diarios, dado que serán estos últimos los que se apliquen para calcular las nominas.

Y en segundo lugar, MUY IMPORTANTE, las tablas salariales se revalorizan (o sea se cambian) cada año, así que hay que buscar las tablas más actuales.

Para buscar los convenios colectivos, los acuerdos que los desarrollan o las propias tablas salariales actualizadas en Cataluña existe una herramienta muy eficaz que es la web de la Generalitat de Catalunya y dentro de esta el Departament de Treball i Empresa tiene el llamado "*Cercador de Convenis*" donde aparecen todos los convenios publicados en España.



## TEMA III: LA NOMINA

### I.- CONCEPTOS BASICOS PARA ENTENDER UNA NOMINA:

El recibo salarial o nomina se puede dividir en cuatro partes:

**I.1.-Cabecera:** es la parte donde se recogen los datos de identificación de la empresa y del trabajador

**I.2.- Devengos o percepciones:** se consideran como tales aquellas cantidades que percibe el trabajador por los distintos conceptos. Hay que distinguir entre las percepciones de carácter salarial, que son las sujetas a cotización al Régimen General de la Seguridad Social, de las percepciones extrasalariales, que no cotizan al mismo.

- **Las percepciones sujetas a cotización (Percepciones salariales)** en el Régimen General de la Seguridad Social son el salario base, los complementos salariales y las percepciones de carácter asistencial y acción social empresarial.

A) El **salario base** es la parte fija del salario. Su cuantía viene fijada en los convenios colectivos según unidad de tiempo o de obra. Varía según la rama o categoría profesional. Si no hay convenio que regule el salario, se considera que el salario base es el **salario mínimo interprofesional**

B) Los **complementos salariales** incluyen todas aquellas percepciones que, no formando parte del salario base, son percibidas por el trabajador a causa de determinadas circunstancias que concurren en su persona, puesto de trabajo, situación o resultados de la empresa.

**B.1.- Complementos salariales de carácter personal:** son percibidos a causa de determinadas circunstancias que concurren en la persona, como:

- **Antigüedad:** retribuye la duración de la vinculación del trabajador con la empresa sin que exista extinción del vínculo. Consiste en un porcentaje sobre el salario base que aumenta según el período que se contabiliza, contado a partir del momento en que el trabajador ingresó en la empresa. Los convenios colectivos o los contratos individuales han de establecer la cuantía del plus de antigüedad.

- **Conocimientos específicos del trabajador:** puede tratarse de idiomas o títulos, su importe viene fijado por convenio o pacto individual.
- **Plus de plena dedicación y plus de convenio:** el trabajador y el empresario pueden pactar que aquél no podrá trabajar simultáneamente para otros empresarios, a cambio de una compensación económica o plus de plena dedicación. El plus convenio es un complemento del salario base que consiste en una cantidad fija por hora o día realmente trabajado.

**B.2.- Complementos salariales por el puesto de trabajo** (Salario de calificación): son percibidos a causa de determinadas circunstancias que concurren en el puesto de trabajo que se ocupe, como:

- **Toxicidad, penosidad, peligrosidad:** se establece para compensar unas condiciones de peligrosidad o incomodidad en determinados trabajos que por su propia naturaleza no pueden evitarse. Para que el trabajador tenga derecho a este plus tiene que estar previsto en el convenio u ordenanzas sectoriales y la jurisdicción social tiene que haber declarado que el puesto concreto que ocupa el trabajador es mérito para ese plus.

- **Nocturnidad:** este plus se abona para compensar la incomodidad que supone realizar el trabajo en horario nocturno. La ley entiende por trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, y el Estatuto de los Trabajadores establece las siguientes reglas generales:

1. El trabajador nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajador sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

2. Cuando en la empresa se trabaje con un sistema de turnos las 24 horas del día, los turnos han de ser rotatorios y ningún trabajador puede estar más de dos semanas seguidas en el turno de noche, salvo adscripción voluntaria.

3. La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de quince días.

4. Los menores de dieciocho años no pueden realizar trabajos nocturnos.

- **Turnicidad:** el plus compensa las incomodidades y los tiempos de exceso por cambios de turno y la realización del trabajo a turno rotativo.

- **Responsabilidad:** se abona en función de la mayor responsabilidad de un puesto de trabajo. Para tener derecho al mismo es

precisa la asunción de responsabilidades adicionales a las propias del puesto de trabajo.

**B.3.- Complementos salariales por calidad o cantidad de trabajo:** son percibidos por el trabajador a causa de efectuar mejor o mayor producción que la determinada como normal, como:

- **Incentivos** (primas): es la cantidad que se adjudica al trabajador en virtud del rendimiento obtenido por encima del nivel mínimo o norma.
- **Actividad:** complemento referido a la calidad del trabajo.
- **Asistencia:** pago al trabajador de una determinada cantidad cuando el índice personal de absentismo no suba por encima del nivel marcado.
- **Horas extras:** retribuye las horas realizadas por el trabajador por encima de la jornada ordinaria de trabajo. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extras en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por descanso retribuido. El número de horas extras que la ley autoriza como máximo son 80 al año.
- **Otras horas extras (horas estructurales):** deben diferenciarse de las horas extras aquellas horas que, excediendo de la jornada continua de trabajo, vienen en calificarse como estructurales, las necesarias por períodos punta de producción, por ausencias imprevistas, por cambios de turno o para mantenimiento y las motivadas por fuerza mayor. Su regulación es distinta, si bien pueden retribuirse de igual modo.

**B.4.- Complementos de vencimientos periódicos superiores al mes:** son percibidos por el trabajador de forma periódica pero con vencimiento superior al mensual.

- **Gratificaciones extraordinarias:** con carácter general la ley establece la obligación de las empresas de pagar a sus trabajadores dos pagas extraordinarias anuales en la cuantía que se establezca en el convenio. En los convenios colectivos puede acordarse de que las pagas extras se prorrateen en los doce meses del año.
- **Participación en beneficios:** paga anual formada por un porcentaje de los beneficios obtenidos por la empresa.
- **En especie:** remuneración recibida por el trabajador en bienes distintos del dinero. Debe aparecer su valor en dinero. Lo percibido en especie no puede ser superior al 30% de las percepciones salariales del trabajador.

- **Complemento de residencia:** remunera la prestación de trabajo en un lugar determinado siempre que el trabajador fije o tenga fijada en él su residencia, ya se trate de territorio nacional o extranjero.

- **Las percepciones extrasalariales excluidas de cotización** en el Régimen General de la Seguridad Social al estar excluidas de cotización no tienen descuentos, son las siguientes:

**A) Indemnizaciones y suplidos:** son percepciones extrasalariales que obtiene el trabajador en compensación de ciertos gastos que haya tenido o por utilización de bienes propios.

**B) Prestaciones de la Seguridad Social:** estas cantidades son abonadas por la Seguridad Social en prestación de determinadas contingencias y a través de la empresa que actúa como delegada de aquélla. En la actualidad, se cobran directamente de la Seguridad Social. **Baja:** es la cantidad a percibir cuando se está de baja y debe indicar el período de duración. A una baja se le llama técnicamente Incapacidad Temporal (I.T.).

**C) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social y productos en especie concedidos voluntariamente por la empresa:** cantidades que la empresa puede agregar voluntariamente a los derechos reconocidos al trabajador por parte de la Seguridad Social en cada uno de los conceptos anteriores.

Aquí pueden aparecer los siguientes conceptos:

- **Traslados:** por razones económicas, técnicas u organizativas, la empresa puede trasladar al trabajador a otro centro de trabajo.

- **Suspensión del contrato:** en los casos en los que el trabajador tiene derecho a compensación económica.

- **Despidos:** indemnizaciones percibidas como consecuencia de la extinción del contrato.

### **I.3.- Determinación de las bases de cotización al Régimen General de la Seguridad Social :**

Son las cantidades y porcentajes por los que se calculan las cotizaciones por los diferentes conceptos a la Seguridad Social. Los conceptos más importantes que aparecen en este apartado son:

**A) Remuneración total:** es la cantidad total del salario mensual por la que el trabajador cotiza. Es la suma de todas las cantidades

percibidas por salario y complementos sujetos a cotización, excepto horas extras.

**B) Prorrata de pagas extraordinarias:** es la doceava parte de las pagas que tiene que percibir el trabajador a lo largo del año.

**C) Grupo de cotización:** el grupo que le corresponde al trabajador según su categoría profesional. Existen once grupos de cotización en los que se engloban todas las categorías profesionales. A cada grupo de cotización se le asigna una base mínima y máxima entre las que debe estar incluida la base de cotización del trabajador.

**D) Importe de la base de cotización:** la base de cotización del trabajador es la suma de la remuneración total y de la prorrata de las pagas extraordinarias. El importe de la base de cotización debe encontrarse entre el mínimo y el máximo marcado que puede comprobar en el cuadro de **bases de cotización**.

**E) Aportaciones del trabajador:** al importe de la base de cotización se le aplica un tipo o porcentaje.

**F) Aportaciones por desempleo y formación profesional:** es la cantidad que se aporta a la Seguridad Social por desempleo, Fondo de Garantía salarial y Formación Profesional, se calcula aplicando un porcentaje a la base de cotización para contingencias profesionales.

**G) Aportaciones del trabajador por horas extras:** es el resultado de aplicar el porcentaje por horas extras a la base de cotización integrada únicamente por las retribuciones obtenidas por horas extraordinarias.

Puede ver los tipos aplicables en cada caso en el cuadro de **tipos de cotización**

**Bases de cotización por las contingencias de accidentes de trabajo (AT) y enfermedades profesionales (EP):** se hace constar el importe de la base de cotización que hemos obtenido para contingencias profesionales, ya que la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales recae sobre las empresas exclusivamente.

#### **I.4.- Deducción:**

Incluye la aportación del trabajador a las cuotas del Régimen General de Seguridad Social, cuota sindical, retención por IRPF, anticipos y otros.

Dentro de este apartado se encuentran las famosas retenciones, que no es más que el adelanto del Impuesto de la Renta, es decir, cada trabajador a lo largo del año se le descuenta de la nomina un porcentaje que es abonado por la empresa a Hacienda, así cuando llega el período de hacer la renta se coge lo que uno ha cobrado durante todo el año y se resta lo que se le ha gastado, si sale a pagar (positiva la renta) entonces se resta a eso lo que el trabajador ha ido pagando cada mes con su nomina. Es por esto que lo más recomendable es tener un tipo de retención alto.

Cómo se determina la retención: pues simplemente se va uno a la web de la Agencia Tributaria, se descarga el programa titulado “Cálculo de Retenciones” e introduce los siguientes datos en el mismo:

- 1º tipo de contrato.
- 2º Situación familiar (casado, soltero, viudo o divorciado)
- 3º Número de hijos a cargo.
- 4º Salario bruto anual.
- 5º Descuentos de la Seguridad Social anual.

Y el programa automáticamente te calcula que retención te corresponde. Puede suceder que al trabajador le salga 0% de retención. En estos casos o cuando sale una retención pequeña el trabajador puede pedir a la empresa, - y ésta está obligada a hacerlo -, aumentar la retención, lo que **nunca se puede pedir porque es ilegal es que te bajen la retención.**

Esto es para los contratos indefinidos, mientras que para los contratos temporales la ley determina como mínimo la retención del 2%. Ahora bien aquí también se aplica la posibilidad de pedir al empresario que nos aumente la retención, pero repito **nunca se puede pedir porque es ilegal es que te bajen la retención.**

## Anexo I: Ejemplo de modelo de Nomina del trabajador

<b>EMPRESA</b>  Domicilio: CIF C.c.c SS:	<b>TRABAJADOR</b>  Nombre: N° afiliación Categoría o grupo profesional: Grupo de cotización:
	Antigüedad:

Período de liquidación: Del \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2011 Total días

1.-DEVENGOS	TOTALES
<b>I.-Percepciones Salariales:</b> Salario Base..... Horas extraordinarias..... Gratificaciones extraordinarias..... Salario en especie..... Complementos salariales..... PLUS CONVENIO ..... PLUS TRANSPORTES ..... <b>II.- Percepciones no salariales:</b> Indemnizaciones o suplidos..... Prestaciones e indemnizaciones de S.S..... Indemnizaciones por traslado, suspensión o despidos..... Otras Percepciones no salariales (Dietas, Gastos materiales y Plus Transporte).....  <p style="text-align: center;"><b>A. TOTAL DEVENGADO.....</b></p>	

2.-DEDUCCIONES	
I.- Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de S.S y recaudación conjunta Contingencias comunes .....4.70..... Desempleo.....1.60..... Formación profesional.....0.10..... Horas extraordinarias Fuerza mayor o estructurales..... No estructurales..... Total aportaciones.....  II.-I.R.P.F.....14,00..... III.-Anticipos..... IV.- Valor de los productos recibidos en especie..... V.-Otras deducciones.....  <p style="text-align: center;"><b>B.-TOTAL A DEDUCIR.....</b></p>	

**LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B).....**

Firma y sello de la empresa

, a de

de 2011

**Recibí:**

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA S.S Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LAS BASES SUJETAS A RETENCIÓN DEL I.R.P.F.	
I.-Base de cotización por contingencias comunes Remuneración mensual..... Prorrata de pagas extraordinarias..... Base incapacidad temporal .....  <p style="text-align: center;"><b>TOTAL.....</b></p> II.-Base de cotización por contingencias profesionales (AT/EP) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial)..... III.- Base de cotización adicional por horas extraordinarias ..... IV.-Base sujeta a retención I.R.P.F.....	

## **TEMA IV: LOS DESPIDOS**

### **I.- EXTINCIONES DE LOS CONTRATOS:**

En la legislación vigente podemos encontrar varias modalidades de extinción o resolución de los contratos, entre ellas, las más frecuentes son las siguientes:

a) **Extinciones voluntarias:** Cuando un trabajador decide voluntariamente rescindir el contrato con la empresa.

b) **Extinciones objetivas:** Causas objetivas legalmente procedentes para la extinción de un contrato de trabajo por parte de la empresa, las cuales se recogen en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

c) **Causas Disciplinarias:** Cuando el empresario decide extinguir la relación laboral a causa de un acto de indisciplina, de los establecidos en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

### **II.- LA CARTA DE DESPIDO:**

En todos los casos, si un empresario quiere despedir a un trabajador, debe comunicárselo por escrito, es decir, es OBLIGATORIO que el empresario le de una carta de despido al trabajador, primero por que así le obliga la ley, segundo; por que la carta de despido tiene la **función** de:

1. **Causas o hechos:** Dar a conocer al trabajador, los causas del despido o los hechos que se le imputan, en el caso de extinción de contrato por motivos disciplinarios.
2. **Delimitar controversias:** Los causa o hechos que no estén en la carta no se podrán alegar en el procedimiento ante el juez, ya que generan indefensión al trabajador.
3. **Fechas:** Aclarar la fecha de despido y la fecha desde la cual debemos contar los 20 días de plazo para impugnar el despido
4. **Desempleo:** La carta de despido acredita la Situación Legal de Desempleo, para poder tramitar la prestación de desempleo.

Los **requisitos** mínimos que establece la ley para considerar que una carta de despido está bien hecha son los siguientes:

1. **Hechos que motivan el despido:** La carta deberá contener los hechos exactos por los que se despide al trabajador, sin generar ningún tipo de duda, no pudiendo ser hechos genéricos sino específicos, en el caso de despido disciplinario, la carta deberá



exponer todos y cada uno de los hechos, con fecha y hora, que se le imputan al trabajador.

2. **Fecha de efectos del despido:** El día exacto el cual se le extingue al trabajador la relación laboral.
3. **Comunicación eficaz:** El empresario debe tener la certeza que el trabajador ha recibido la carta. Si el trabajador se niega a firmarla, como debe de ser siempre, el empresario deberá enviársela al domicilio que consta en la empresa del trabajador a través de BUROFAX.

### **III.- EXTINCCIONES DE CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR:**

Aspectos a tener en cuenta:

- **Período de preaviso:** Es necesario avisar al empresario con una antelación suficiente. El periodo de preaviso está establecido en el convenio colectivo aplicable o en el contrato de trabajo. En caso contrario, se debe avisar con 15 días de antelación. Debe ser por escrito, y debemos tener una copia firmada por el empresario, que de muestre que ha recibido la notificación. En caso contrario deberemos enviarlo por BUROFAX.
- **Indemnización:** Al trabajador no le corresponde ningún tipo de indemnización, teniendo que percibir únicamente el saldo y finiquito.

**Desempleo:** El trabajador no se encontrará en situación legal de desempleo, es decir, no podrá tramitar la prestación de desempleo hasta que no haya conseguido otro trabajo y hayan pasado 3 meses, desde la última baja voluntaria.

### **IV.- CALIFICACIÓN DE LOS DESPIDOS:**

Cuando la empresa decide rescindirnos el contrato de trabajo, en pocas palabras despedirnos, y nosotros no estamos de acuerdo con los motivos expuestos por el empresario, debemos impugnar el despido ante los Juzgados de lo social. El plazo máximo para la presentación de la demanda ante la jurisdicción social es de 20 días laborales, es decir, sin contar los sábados, ni los domingos, ni por supuesto los festivos.

Es muy importante tener en cuenta, que no debemos firmar ni la carta de despido, y el documento de liquidación del saldo y finiquito, ya que con la firma estamos reconociendo que estamos de acuerdo con el despido, y con las cantidades expuestas en las mismas. Este hecho imposibilita al trabajador, el mayoría de los casos, a reclamar diferencias salariales o impugnar despidos fraudulentos.

Una vez iniciado el procedimiento de despido y señalada la fecha y hora de la vista oral, y celebrado el juicio, el juez en un periodo medio de un mes emitirá una sentencia la cual podrá establecer que el despido ha sido:

- **Procedente:** Que el despido se ajusta a la ley, y que por lo tanto, al trabajador no le corresponde ningún euro mas de las que ya el empresario le había anunciado en la carta del despido.
- **Improcedente:** Que el despido no se ajusta a los establecidos en la ley. Esto puede producirse por dos motivos:

1. **Requisitos formales:** Cuando el despido no cumple lo establecido en la ley como requisitos formales, la carta de despido esta mal redactada, (Ej: falta la fecha de despido). En estos casos la empresa, y siempre después de haberte pagado los salarios desde tu despido hasta la fecha de la sentencia (4 ó 5 meses), puede readmitirte y volverte a despedir por los mismos motivos. Después deberemos impugnarlos en otro procedimiento de despido siempre que el juez no haya entrado en el fondo de la cuestión.

2. **Requisitos legales:** Cuando el despido es declarado improcedente por no cumplir los requisitos legales, es decir, no hay justificación legal posible para despedir al trabajador, por lo que la empresa, y siempre después de haberte pagado los salarios desde tu despido hasta la fecha de la sentencia (4 o 5 meses), puede readmitirte o pagarte una indemnización de 45 días por año trabajado.

Las **consecuencias** de que se declaré una extinción de contrato - despido-, improcedente son las siguientes:

1. Pago al trabajador de una **indemnización** de 45 días por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades, teniendo en cuenta como fecha de despido la fecha de notificación de la sentencia. Tras la reforma laboral será de 33 días por año trabajado con un tope de 24 mensualidades.

2. Cobro de los **salarios de tramitación**. Se le deberá abonar todos los salarios dejados de percibir por el trabajador, desde la fecha del despido hasta la de fecha de notificación de la sentencia.

La fecha del despido varia, en la mayoría de casos será la fecha de dictamen de la sentencia, por lo que la empresa deberá cotizarle al trabajador, en la Tesorería de la Seguridad Social, todos y cada uno de los meses hasta la nueva fecha de despido.

## **V.- DEFINICION DE DESPIDO NULO:**

Es aquel despido que tenga como motivo alguna causa de discriminación prohibida en la Constitución o en las leyes, o bien produzca una violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

### **V.1.- CAUSAS QUE PROBOCAN UN DESPIDO NULO:**

Las causas del despido nulo son:

- **DISCRIMINACION SEXUAL:** son aquellas discriminaciones que sufre un trabajador en su puesto de trabajo por parte del empresario por su orientación sexual. Como por ejemplo: un despido por ser homosexual.

- **DISCRIMINACIÓN DE GENERO:** son aquellas discriminaciones que sufre un trabajador en su puesto de trabajo por parte del empresario por ser mujer u hombre. Como por ejemplo: un despido de una mujer por estar embarazada, o por quedarse en estado.

- **DISCRIMINACION IDEOLOGICA:** son aquellas discriminaciones que sufren los trabajadores a manos de sus jefes por sus ideas políticas y/o sindicales; el ejemplo claro sería el despido de un trabajador afiliado por estar afiliado a un sindicato. Dentro de esta discriminación se encontrarían las siguientes:

- a) Discriminación por reclamación de medidas de Prevención de Riesgos Laborales.

- b) Discriminación por reclamar medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

- **DISCRIMIANCIÓN RAZA, ESTADO CIVIL, CONDICION SOCIAL Y ORIGEN:** son aquellas discriminaciones que sufre un trabajador en su puesto de trabajo por parte del empresario por el color de

su piel, por ser soltero, casado o divorciado, por ser pobres, expresidiario o la procedencia del trabajador. Como por ejemplo: un despido por ser chino.

- **DISCRIMINACION POR RELIGION O CONVICCIONES:** son aquellas discriminaciones que sufren los trabajadores a manos de sus jefes por la religión que practican o por sus creencias; el ejemplo claro sería el despido de un marroquí por ser musulmán.

## **V.2.- EFECTOS DEL DESPIDO NULO:**

El principal efecto es LA READMISIÓN INMEDIATA del trabajador a su puesto de trabajo, con las siguientes consecuencias:

- Pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la reincorporación.

- Pago de las prestaciones del INEM por parte de la empresa; es decir, todo el dinero que el trabajador ha ido cobrando del INEM por despido mientras ha durado el procedimiento de despido lo tiene que devolver el empresario cuando es readmitido el trabajador.

- Restitución en las mismas condiciones que tenía cuando fue despedido; o sea, con la misma categoría profesional, en el mismo horario de trabajo, en el mismo puesto de trabajo y con el mismo salario.

- Corrección de los datos en la Seguridad Social; es decir, se procede a borrar la baja por despido en la fe de vida laboral y se deja como si nunca hubiera existido.

Así también se puede, mientras dura el procedimiento de recurso de la sentencia, pedir la Ejecución Provisional de la Sentencia; esto es, que los efectos que hemos dicho antes se apliquen aunque la sentencia no sea definitiva.

## **V.3.- PROCESO DE DESPIDO NULO:**

Para probar que existe un despido nulo por discriminación, cualquiera de ellas, se deben tener indicios razonables de la discriminación, por ejemplo, en el caso de una embarazada el indicio sería la baja médica que le da el médico antes de tener el niño.

Cuando se consigue tener el indicio ES LA EMPRESA quién tendrá que probar que no ha existido discriminación, esto es lo que se llama la inversión de la carga de la prueba.

En los casos de despido nulo por discriminación SIEMPRE se cita al Ministerio Fiscal para que defienda la aplicación de la ley, y si éste ve que la discriminación ha sido grave puede denunciar al empresario vía penal; esto es, las consecuencias generales de las actuaciones discriminatorias del empresario pueden dar lugar a un Delito contra los trabajadores penado en el Código Penal con penas de 1 a 3 años de prisión.

## **VI.- EXTINCIONES DE CONTRATO POR CAUSAS DISCIPLINARIAS:**

Cuando el empresario decide extinguir la relación laboral a causa de un acto de indisciplina, de los establecidos en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, entre las que podemos destacar:

- Faltas injustificadas y repetidas.
- Indisciplina y desobediencia.
- Ofensas verbales y físicas
- Tránsito de la buena fe contractual. Ej. Coger dinero de la caja
- Disminución continuada i voluntaria
- Embriaguez habitual y toxicomanía, sólo si repercute negativamente en el trabajo.

Aspectos a tener en cuenta:

- **Período de preaviso:** no es necesario período de preaviso, pero si que debe ser por escrito y alegando de forma clara y sin generar indefensión al trabajador de los hechos de que se le acusa.
- **Indemnización:** Al trabajador no le corresponde ningún tipo de indemnización, teniendo que percibir únicamente el saldo y finiquito.
- **Desempleo:** El trabajador se encontrara en **situación legal de desempleo**, y podrá tramitar la prestación de desempleo sin ningún problema.

NOTA: Los despidos disciplinarios, son despidos extremadamente difíciles de probar, por los que los empresarios siempre acaban perdiendo el juicio y pagando la indemnización por despido improcedente. **Nunca hay que**

**firmar la carta de despido, ya que con la firma reconocemos la autoría de los hechos que se nos imputan.**

## **VII.- EXTINCIONES DE CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS:**

Son los despidos por causas legalmente establecidas como procedentes para la extinción de un contrato de trabajo, las cuales se recogen en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores., algunas de ellas son:

- **Ineptitud del trabajador o falta de adaptación al puesto:** Pongamos el caso que la empresa, y debido al cambio de la tecnología de producción se ve obligada a cambiar de puesto de trabajo a un trabajador, y después de darle la formación adecuada, no se adapta al puesto nuevo, el empresario podría despedirlo de forma objetiva.
- **Altas asistencias injustificadas:** si el trabajador falta de manera injustificada un 20% de las jornadas de trabajo en 2 meses o un 25 % en cuatro meses.
- **Causa técnica, económica, producción u organizativas:** Siempre y cuando el empresario pueda demostrar fehacientemente las causas alegadas y esas causas puedan contribuir a la superación de los citados problemas, y a la vez contribuyan a mejorar su situación en el mercado.

Aspectos a tener en cuenta:

- **Período de preaviso:** deberá ser de 15 días, y debe ser por escrito y alegando de forma clara y sin generar indefensión al trabajador de los hechos por los que se le despide.
- **Indemnización:** Al trabajador le corresponderán una indemnización de 20 días por años trabajado, con un máximo de 9 mensualidades.
- **Desempleo:** El trabajador se encontrara en **situación legal de desempleo**, y podrá tramitar la prestación de desempleo sin ningún problema.

## VIII.- PROCEDIMIENTO JUDICIAL DE DESPIDO:

1. **Plazo:** 20 días laborales para presentar la demanda.
2. **Conciliación:** Realización del **Acto de Conciliación** en el CMAC, aproximadamente en los 15 días después de presentar la demanda. Es Obligatoria la asistencia del trabajador pero no la de la empresa, en el acto de conciliación se le entrega al trabajador el acta de conciliación, la cual se debe enviar al juzgado para que señale el día del juicio o vista oral.
3. **Vista oral o Juicio:** El juicio, en la mayoría de casos, se celebrará a los 3 o 4 meses de haber presentado la demanda. Antes de la depresión económica, en la actualidad se está señalando para finales del 2014 principios del 2015.
4. **Sentencia:** Aproximadamente después de 1 mes de haber realizado la Vista Oral o Juicio, le llegará la sentencia al trabajador o al abogado del mismo.
5. **Ejecución:** Si el empresario no se hace cargo de la sentencia, es decir, no paga lo que en ella se expresa, antes de los 5 días después, contando desde la fecha de notificación de la misma, el abogado presentara escrito de ejecución de la sentencia para que le embarguen los bienes que la empresa pueda tener, para abonar la deuda al trabajador.
6. **FOGASA (Fondo de Garantía Salarial):** Si durante el proceso de ejecución de la sentencia, que dura aproximadamente 10 meses, el juzgado declara a la empresa o empresario **INSOLVENTE**, por no haberle encontrado ningún bien, el trabajador podrá ir al Fondo de Garantía salarial a cobrar, el 45%, aprox., de la cantidad que se le debe.

El Fondo tarda aproximadamente unos 15 meses en abonarle el dinero al trabajador.

## IX.- CÁLCULO DEL SALDO Y FINIQUITO CON LA INDEMNIZACION POR DESPIDO:

Los pasos para calcular un finiquito son los siguientes:

1º Los generales: Estos son aquellos que nunca varían en un cálculo de esta tipo, como son Parte Proporcional de las Pagas Extraordinarias, el salario del mes que corresponde y las Vacaciones.

### 1.1.- Cálculo de las vacaciones:

Se ha de tener en cuenta que por cada año trabajado son 2,5 días de vacaciones. Así que se tiene que mirar primero si ha realizado las vacaciones en el año, segundo mirar cuanto tiempo lleva trabajando y por último utilizar la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{SALARIO MENSUAL}}{30 \text{ DÍAS}} \times \text{N}^\circ \text{ días de vacaciones}$$

### 1.2.- Cálculo de las Partes Proporcionales de las Pagas Extras:

Lo primero que se tiene que hacer es saber si las pagas están o no prorrateadas en el salario, si lo estuvieran no tienen pagas en el finiquito, de lo contrario sí que se le ponen.

En segundo lugar se ha de determinar cuánto es la paga extraordinaria, esto se mira al pie de la hoja de la nomina y se sabe con la siguiente fórmula:

$$A \times 12 / 2 = \text{Paga extra}$$

Siendo “A” el importe de la parte proporcional de las pagas que aparece al pie de la nomina.

En tercer lugar, se ha de determinar cuántos días tiene de derecho a esta paga extraordinaria para eso se pregunta cuál fue el último día que cobro la paga extra, y desde ahí se suman todos los días hasta el despido. Por último se aplica la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{PAGA EXTRAORDINARIA}}{180 \text{ DÍAS}} \times \text{N}^\circ \text{ días trabajados hasta el despido}$$

### 1.3.- Cálculo del Salario del mes del despido:

Es la operación más sencilla puesto que se tiene que coger lo que gana mensualmente dividirlo por 30 y el resultado multiplicarlo por los días trabajados del mes.



2º Los específicos: Estos son las indemnizaciones por despido y fin de contrato, que pueden ser de tres tipos:

- a) Por despido objetivo: 20 días por año trabajado.
- b) Por despido improcedente: 33 días por año trabajado.
- c) Fin de contrato: 12 días por año trabajado.

En conjunto los cálculos son siempre los mismos, solamente varia los días de indemnización, la fórmula para calcular la indemnización es la siguiente:

$$(A \times 20) + (B / 12 \times 20) + (C/365 \times 20) = n^\circ \text{ días indemnización.}$$

“A” son los años trabajados. “B” los meses trabajados y “C” los días trabajados.

Después se coge el número de días de indemnización y se aplica a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{SALARIO MENSUAL CON P.P. EXTRAS}}{\text{Indemnización}} \times \text{N}^\circ \text{ días de}$$

30 DÍAS

Los días de indemnización pueden ser: 20, 33 y 45 días dependiendo del tipo de despido. Mientras que en los contratos temporales cuando finalizan correctamente la indemnización es de 11 días para el 2013 y a partir del 2014 es de 12 días.

## **TEMA V: LAS PRESTACIONES SOCIALES**

### **I.- INCAPACIDAD TEMPORAL:**

Se define como el período en el que el trabajador se encuentra de alta en la empresa pero imposibilitado para cumplir con su trabajo.

Existen cuatro tipos básicos de IT (incapacidad Temporal):

- a) IT por enfermedad común.
- b) IT por accidente no laboral.
- c) IT por enfermedad profesional.
- d) IT por accidente profesional.

La cuantía de la prestación varía según sea por enfermedad común o accidente no laboral o sea por el resto de IT.

Así pues si se trata de una IT por enfermedad común o accidente no laboral la cuantía sería como sigue:

- a) Los primeros 3 días NO SE COBRA NADA.
- b) Del 4 al 16 día el 60% de la Base de Cotización de Contingencias Comunes (BCC), y es abonado directamente por la empresa.
- c) Del 16 al 21 día el 60% de la Base de Cotización de Contingencias Comunes (BCC), y es abonado directamente por la Mutua o por el INSS.
- d) A partir del 21 día el 75% de la Base de Cotización de Contingencias Comunes (BCC), y es abonado directamente por la Mutua o por el INSS.

Mientras que si se trata de una IT por enfermedad profesional o accidente laboral la cuantía sería como sigue:

a) En caso de Enfermedad profesional: Se cobra desde el día siguiente a la baja el 75% de la Base de Cotización de Contingencias Profesionales (BCPF), y es abonado directamente por la Mutua.

b) En caso de Accidente laboral:

b.1.- El día del Accidente se cobra como si se hubiera trabajado las ocho horas.

b.2.- A partir del siguiente día del accidente el 75% de la Base de Cotización de Contingencias Profesionales (BCPF), y es abonado directamente por la Mutua.

La cuantía se extrae de la Base Reguladora de las Contingencias Comunes si es enfermedad común o accidente no laboral, y si es accidente profesional o enfermedad profesional de la Base Reguladora de las Contingencias Profesionales.

## **II.- INCAPACIDAD PERMANENTE:**

Se define como la situación en la cual cae el trabajador que le imposibilita para seguir prestando servicios en la empresa. Teóricamente es de por vida, pero existe el mecanismo de revisión de la incapacidad que se realiza cada dos años.

Se requiere una carencia (mínimo cotizado a la Seguridad Social) de 6 años.

Puede ser de varios tipos: PARCIAL (en la actualidad está derogada), TOTAL, ABSOLUTA o GRAN INVALIDEZ, dependiendo del grado de incapacidad en la que se encuentre el trabajador.

Sus cuantías varían dependiendo del tipo; si es Total y el trabajador tiene menos de 55 años, la cuantía máxima es el 55% de la BCC. Mientras que si es Absoluta será del 75% de la BCC. Y por último si es una Gran Invalidez será del 100% de la BCC, y en este caso si además necesita ayuda de terceros para sus actividades básicas la cuantía se puede incrementar hasta el 125% de la BCC.

NOTA: En la actualidad no se están dando apenas invalideces, es una orden interna del Estado tanto a los médicos de la Inspección como a los abogados del INSS.

### **III.- JUBILACION:**

Se define como la situación a la cual llega el trabajador después de toda una vida trabajando; y se encuentra en la actualidad en pleno proceso de reforma, por ello me permito dar breves trazos de la misma puesto que aun no ha concluido su modificación.

La edad de jubilación es a los 67 años, existe un escalado para las personas mayores de 55 años que hayan cotizado un mínimo de 37 años; que hace que vayan pudiéndose jubilar desde los 65 hasta la edad de los 67 años.

Se requiere una carencia genérica de haber cotizado los últimos 15 años, y para alcanzar el 100% de la jubilación una carencia específica de 37 años cotizados.

Se ha de tener en cuenta que NO HAN DE EXISTIR descubiertos en las cotizaciones, esto es, no puede haber ningún periodo sin cotizar, por ello es muy importante denunciar en la Inspección de Trabajo a todas las empresas que os contraten y no coticen por vosotros. Si existe algún descubierto NO se cobra la jubilación contributiva.

El cálculo se realiza cogiendo los últimos 15 años de cotización (las BCC) dividiéndolos por 720 días, el resultado es la pensión diaria, a la cual se le aplicaran los descuentos por anticipar la jubilación o por no alcanzar los 37 años de cotización.

La jubilación anticipada se extingue con la última reforma, de momento todos aquellos trabajadores que tengan más de 55 años y hayan cotizado un mínimo de 37 años pueden acceder. Ahora bien por cada año de anticipación se pierde un 8% de la pensión, salvo que se hayan cotizado más de 37 años que entonces solamente se reduce en un 6%. Igualmente existe, de momento, el llamado premio de jubilación, que es la suma de un 2% a la pensión por cada año cotizado que sobre pase de 37 años.

También existe la jubilación parcial, que es la situación en la cual el trabajador cobra la pensión de jubilación, con los requisitos y cuantías que antes hemos dicho, y a la vez trabaja en la empresa. Naturalmente la prestación de jubilación se reduce en función de las horas que trabaja, pero no se incrementa la pensión con el tiempo trabajado.

#### **IV.- PRESTACIONES POR DESEMPLEO:**

La prestación por desempleo se encuadra dentro de las políticas pasivas de empleo del Estado como sistema de cobertura económica y ayuda a la reinserción dentro del mercado laboral para aquel trabajador que ha perdido su trabajo de **manera involuntaria**, y ha sido reformada por medio del Real Decreto-ley 20/2012 de 13 de julio, entrando en vigor el pasado 15 de julio de 2012, La prestación por desempleo, es **una prestación contributiva**, es decir, para tener derecho a ella, tenemos que contribuir económicamente a ella cuando nos encontramos trabajando y por tanto, su cuantía final dependerá de las contribuciones que hayamos realizado.

#### **IV. 1.- ¿CÓMO FUNCIONA LA PRESTACION POR DESEMPLEO?**

Tal y como acabamos de definir la prestación de desempleo es contributiva, por lo que **se exige en todos los casos, los siguientes requisitos** para tener acceso a esta prestación:

1º **Pérdida involuntaria** del puesto de trabajo. No es posible pedir la prestación por desempleo si se firma la baja voluntaria. Dentro de los supuestos de pérdida involuntaria del puesto de trabajo se contempla el despido, la finalización de contrato temporal, escisión del socio de la cooperativa, retorno de inmigrantes a España o muerte e o incapacidad del empresario entre otros.

2º **Contribuciones por desempleo** a la Seguridad Social. El régimen de cotización a la Seguridad Social en el que nos encuadremos, tiene que permitir la cotización por desempleo. Actualmente, tanto régimen general

como autónomos, minería, agrario y mar contemplan esta cotización de manera general. No lo contemplan por ejemplo los funcionarios de carrera de las administraciones públicas o el régimen de empleados del hogar.

3º **Mínimo de cotizaciones** por desempleo. El mínimo actual para optar al cobro del desempleo es de **un año cotizado**, con un periodo anterior en algún régimen que dé derecho a su cobro y que sea el que motive la baja laboral involuntaria.

En el caso que en el momento de quedar en situación legal de desempleo se mantengan uno o varios contratos a tiempo parcial se tendrán en cuenta exclusivamente los períodos de cotización en los trabajos en los que se haya perdido el empleo, de forma temporal o definitiva, o se haya visto reducida la jornada ordinaria de trabajo.

#### **IV. 2.- ¿DURACION DE LA PRESTACION POR DESEMPLEO Y CUANTÍAS?**

La **duración de la prestación por desempleo** va en relación al tiempo por el que hemos cotizado por desempleo en nuestros trabajos anteriores.

La regla de equivalencia es de **4 meses de prestación por desempleo por cada año cotizado con el tope de 2 años** de prestación por desempleo. Los años se agrupan en periodos de 6 meses a partir del primer año.

Esto supone que si un trabajador ha prestado servicios en una empresa durante 23 meses tendrá derecho a 6 meses de paro tal y como se puede apreciar en la siguiente tabla:

Días de cotización	Días de prestación
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.

Como se puede apreciar, **la duración máxima para la prestación por desempleo se alcanza trabajando 6 años**. Si alguien trabaja más de seis años y se queda en paro, tendrá dos años de prestación por desempleo.

Para el caso de autónomos, esta equivalencia es menor, y corresponden 2 meses por cada año cotizado y un mes de paro por cada seis meses que se coticen de manera adicional.

Las **cuantías a cobrar en concepto de prestación de prestación por desempleo**, están relacionadas con la base de cotización del trabajador y la cantidad con la que ha contribuido a la Seguridad Social en concepto de desempleo y contingencias profesionales.

Como regla general recibiremos el **70% de la base reguladora** de los últimos 6 meses cotizados durante los primeros 180 días y el **50%** a partir del día 181, esto solo afecta a aquellos trabajadores que generen la prestación a partir del 15 de julio de 2012.

No obstante, **la prestación por desempleo tiene un mínimo y un máximo** que no se puede superar nunca aunque el 70% de la base reguladora sea superior a los máximos al igual que, dichos límites están influenciados por la existencia de cargas familiares.

Estos límites son los siguientes para el 2013:

Importe mínimo mensual de la prestación
Si Ud. no tiene hijos a su cargo: 497,00 €
Si Ud. tiene al menos un hijo a su cargo: 664,74 €

Importe máximo mensual de la prestación
Si Ud. no tiene hijos a su cargo: 1.087,20 €
Si Ud. tiene un hijo a su cargo: 1.242,52 €
Si Ud. tiene dos o más hijos a su cargo: 1.397,83 €

Es decir, una persona que no tenga hijos a cargo, nunca va a recibir más de 1.087 euros, aunque haya cotizado por 3.000 euros al mes durante 6 años.

### **IV. 3.- ¿CÓMO SE SOLICITA LA PRESTACION POR DESEMPLEO?**

Para solicitar la prestación por desempleo se dispone de un **plazo de quince días** desde que se crea la situación de interrupción de la actividad laboral que da derecho a su cobro.

Estas prestaciones se tramitan por los correspondientes servicios autonómicos de empleo o incluso por internet, si disponemos de DNIE o firma electrónica en la web de Red Trabaja.

**La documentación que hay que acompañar** es la habitual para estos trámites:

- a) Estar inscrito en las Oficinas de Empleo como demandante.
- b) Certificado de empresa.
- c) DNI.
- d) Documentación que acredite la existencia de hijos.

### **IV.4.- ¿CUANDO SE PIERDE LA PRESTACION POR DESEMPLEO?**

El derecho al cobro de la prestación se interrumpe si volvemos a trabajar o no realizamos una búsqueda activa de empleo, aunque esto sólo es en teoría, en la práctica, dista mucho de ser así.

La nueva normativa recoge la posibilidad que el Servicio Público de Empleo **suspenda cautelarmente el abono de la prestación** cuando los beneficiarios no presenten, en los plazos establecidos, los documentos que les sean requeridos, siempre que los mismos puedan afectar a la conservación del derecho a las prestaciones, hasta que dichos beneficiarios comparezcan acreditando que cumplen los requisitos legales establecidos para el mantenimiento del derecho, que se reanudará a partir de la fecha de la comparecencia.

### **IV.5.- EL SUBSIDIO DE DESEMPLEO:**

Es la prestación de carácter asistencia que el Estado concede a:

- 1º los trabajadores que han agotado la prestación por desempleo y tienen responsabilidades familiares,
- 2º Aquellos trabajadores que han agotado el desempleo y son mayores de 55 años.
- 3º Liberados de prisión.
- 4º Trabajadores que les ha sido revocada la invalidez.

5º Trabajadores que no tienen el período mínimo de cotización para la prestación contributiva.

Los requisitos para tener derecho a esta prestación son:

- 1º Haber agotado la prestación contributiva.
- 2ª Figurar inscrito en el SEPE como demandante de empleo.
- 3º Carecer de rentas de cualquier tipo, que en el computo anual no excedan del 75% del SMI descontando las pagas extraordinarias, la renta máxima para el año 2013 es de 483,98 euros.
- 4º Tener cargas familiares.
- 5º Suscribir el compromiso de actividad.

La cuantía del subsidio es el equivalente al 80% del IPREM, esto es, para el año 2013 426 euros.

La duración del subsidio es de 6 meses prorrogables, previa solicitud, por otros dos períodos de 6 meses con un tope de 18 meses.

#### **IV.6.- LOS RECORTES EN LA PRESTACION DE DESEMPLEO TRAS LA REFORMA DE JULIO DE 2012:**

Aquí exponemos un resumen en forma de top de todas las medidas del Gobierno que afectan a la prestación por desempleo tras la reforma.

##### **1. REDUCCIÓN DEL 60% AL 50% DE LA BASE REGULADORA EN LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO:**

Hasta la publicación de la reforma un desempleado venía cobrando un 70% de su base los 6 primeros meses de prestación y el 60% el resto de la prestación, para las prestaciones generadas a partir del 15/07/2012 baja al 50% a partir del primer día del séptimo mes.

##### **2. ELIMINACIÓN DE LA FINANCIACIÓN DE LA CUOTA DEL TRABAJADOR DE LA SEGURIDAD SOCIAL:**

Hasta ahora un desempleado aportaba el 65% de la cuota social que se le descontaba de su nómina, a partir del 15/07/2012 tendrá que abonar el 100% de su cuota, con lo que percibirá una nómina líquida inferior.



### **3. ELIMINACIÓN DEL SUBSIDIO ESPECIAL PARA MAYORES DE 45 AÑOS:**

Hasta ahora un desempleado mayor de 45 años que hubiese cobrado dos años de paro continuos tenía derecho a un subsidio de 6 meses de duración cuya cuantía variaba en función del número de familiares que tuvieses a su cargo, a partir del 15/07/2012 no existe este subsidio.

### **4. AUMENTO DE LA EDAD PARA ACCEDER AL SUBSIDIO PARA MAYORES DE 52 AÑOS:**

Hasta ahora, teniendo 52 años, y habiendo cotizado 15 a jubilación y 6 a desempleo un trabajador percibía un subsidio de cuantían 426 euros, a partir del 15/07/2012 es necesario haber cumplido 5 años.

### **5. DISMINUCIÓN DE LA COTIZACIÓN PARA JUBILACIÓN EN EL SUBSIDIO PARA MAYORES DE 55 AÑOS:**

Antes del 15 de julio se cotizaba en el subsidio para mayores de 52 años por el 125% del salario mínimo interprofesional, ahora se cotizará el 100% del salario mínimo interprofesional.

### **6. DISMINUCIÓN DE LA DURACIÓN DEL SUBSIDIO PARA MAYORES DE 55 AÑOS:**

Antes se concedía el subsidio para mayores de 52 años hasta la edad obligatoria de jubilación, ahora se concede hasta la primera edad que le permita acceder a la pensión de jubilación en su modalidad ordinaria o anticipada.

### **7. DISMINUCIÓN DE LA CUANTÍA DEL SUBSIDIO CUANDO EL TRABAJO QUE GENERA LA SITUACIÓN DE DESEMPLEO ES A TIEMPO PARCIAL:**

Antes el subsidio por desempleo era de cuantía fija, 426 euros, ahora esta cuantía estará en proporción al porcentaje de horas del último contrato desde el que se accede al subsidio, es decir si un trabajador cesó en un contrato de 20 horas a la semana, por ejemplo cobraría 213 euros.

## **8. DISMINUCIÓN DE LA CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN CUANDO EL TRABAJADOR TUVO VARIOS CONTRATOS PARCIALES:**

Antes se calculaba el porcentaje máximo y mínimo de prestación por desempleo en función del último contrato que tuvo el trabajador antes de acceder al desempleo, ahora se calcula una media de los 180 últimos días trabajados.

## **9. ELIMINACIÓN DEL DERECHO A COBRAR LA RAI SI NO SE HA AGOTADO PREVIAMENTE UNA PRESTACIÓN O SUBSIDIO CON POSTERIORIDAD AL AÑO 1994:**

Hasta ahora los desempleados mayores de 45 años, o menores si tenían un discapacidad reconocida del 33% podían acceder a la RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN, si permanecían inscritos un años ininterrumpidamente sin rechazar ofertas de empleo adecuadas, ahora sólo lo podrán hacer si previamente han generado una prestación o subsidio por desempleo a partir del año 1994.

## **10. AUMENTO DE LAS EXIGENCIAS DE CARENCIA DE RENTAS:**

Hasta la entrada en vigor del real decreto ley, el patrimonio improductivo del desempleado se computaba como renta y para ello se aplicaba a ese patrimonio, cuantificable a partir de la declaración de la renta, el 50% del tipo de interés legal del dinero, a partir de ahora se aplicará a ese patrimonio el 100% del tipo de interés legal del dinero, con lo cual se endurecen los requisitos para acceder a determinadas ayudas.