

- **TUS DERECHOS Y DEBERES**
- **LEGISLACIÓN**
  - Contrato de trabajo**
    - Modalidad de Contratos**
- **LA NÓMINA**
- **EL SALARIO**
- **JORNADA LABORAL**
- **PERMISOS**
- **VACACIONES**
- **LA EXCEDENCIA**
- **EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**
- **PROCEDIMIENTO EN CASO DE DESPIDO**
- **PRESTACIONES / PENSIONES**

---

Conocer los mecanismos y habilidades para la búsqueda de un empleo es necesario, pero no suficiente para entender con claridad los conceptos y el proceso que se desarrolla tras formalizar una relación laboral.

Para ello, a continuación te describimos de forma clara y directa aquellos conceptos y cuestiones básicas que debes conocer y que te van a ser útiles a lo largo de tu vida laboral.

## LEGISLACIÓN

En ocasiones nos centramos en nuestra búsqueda de empleo y una vez conseguido, desconocemos cuales son nuestros derechos y obligaciones como trabajador/a, siendo un factor imprescindible en la relación laboral, ya que...

### "ES IMPORTANTE CONOCER NUESTROS DERECHOS PARA PODER DEFENDERLOS"

Para ello, en el mundo laboral, debemos conocer las leyes por las que se rigen las relaciones laborales, las cuales pasamos a enunciar.

**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. Las grandes materias reguladas en el Estatuto de los Trabajadores son:

- Derechos y deberes laborales básicos
- Elementos y eficacia del contrato de trabajo
- Modalidades del contrato de trabajo
- Duración del contrato
- Derechos y deberes derivados del contrato
- Clasificación profesional y promoción en el trabajo
- Faltas y sanciones de los trabajadores
- Plazos de prescripción de las faltas y sanciones
- Derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa
- De la negociación y de los convenios colectivos

**LEY 31/1995 DEL 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** su objetivo es establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

**REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994, DE 20 DE JUNIO POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.** Normas Generales: establece tanto las normas generales del sistema de la Seguridad Social (obligaciones de los empresarios y trabajadores), así como su acción protectora (tipo de prestaciones y bases, cuantía...).

**REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, DE 4 DE AGOSTO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL**, cuya regulación inicial fue la LEY 8/1988, de 7 de abril, sobre INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL: regula todas las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables tipificadas y sancionadas en esta Ley.

**REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/1995, DE 7 DE ABRIL, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL**: establece los órganos jurisdiccionales del orden social, así como los procedimientos y plazos para poder ejecutar las acciones oportunas en esta materia.

## 1. CONTRATO DE TRABAJO

### Concepto

Es un acuerdo bilateral verbal o escrito, mediante el cual una persona, trabajador/a, se compromete a realizar personal y voluntariamente un trabajo por cuenta y bajo la organización y dirección de otra persona, empresario/a, a cambio de una remuneración.

Tendrán capacidad para contratar:

- Mayores de edad.
- Menores de 18 años legalmente emancipados.
- Menores de 18 años y mayores de 16 años:
  - o Que vivan de forma independiente con el consentimiento expreso o tácito de sus padres.
  - o Que tengan autorización de sus padres o de quien los tenga a su cargo.
- Los extranjeros de acuerdo con la legislación específica sobre la materia.

### Forma del Contrato

- El contrato puede celebrarse por escrito o de palabra. Debe formalizarse por escrito siempre que así lo exija una disposición legal (formación, prácticas, etc.)
- Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito.
- El contenido del contrato que se celebre o las prórrogas deben comunicarse a la oficina de empleo en el plazo de 10 días siguientes a su concertación
- Ha de realizarse una copia básica de todos los contratos que sean escritos (no se hará constar el DNI, estado civil, domicilio y cualquier otro dato que pueda afectar a la intimidad personal); esta copia básica se deberá proporcionar a los representantes legales de los trabajadores

### **Cláusulas del Contrato:**

Hay diferentes tipos de contratos de trabajo, y cada uno de ellos recoge una serie de cláusulas específicas, pero la empresa debe especificar en todos ellos la siguiente información:

- Si la prestación se va a realizar en uno o varios centros de trabajo
- El salario base inicial y complementos salariales y si este va a ser mensual o en caso contrario cómo va a ser
- La duración y distribución de la jornada de trabajo y vacaciones
- Los plazos de preaviso en el supuesto de extinción del contrato de trabajo
- El convenio colectivo aplicable
- **El periodo de prueba:** Podrá concertarse por escrito con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del período de prueba **no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores**. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

## 2. MODALIDAD DE CONTRATOS

### Contratos indefinidos

- Formalización, duración y jornada:

El contrato de trabajo podrá ser verbal o escrito.

Se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

- Otras características:

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

### Contratos indefinidos bonificados

- Requisitos de los trabajadores:

a) Trabajadores desempleados inscritos en el Servicio Público de Empleo en quienes concurren alguna de las siguientes condiciones:

- 1) Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive
- 2) Mujeres desempleadas cuando se contratan para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- 3) Mayores de 45 años de edad
- 4) Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- 5) Minusválidos

b) Trabajadores que, en la fecha de la celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados durante el año anterior al actual.

- Requisitos de la empresa:

No podrán concertar este contrato la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo.

- Formalización, duración y jornada:

El contrato se comunicará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca para cada uno de ellos.

Se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

- Incentivos:

Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio y hasta 24 mensualidades.

También las empresas se beneficiarán de una reducción de la cuota empresarial por contingencias comunes, cuyo porcentaje varía según el colectivo al que pertenezca el trabajador.

### Contratos formativos:

#### A) Contrato para la Formación:

- Requisitos de los trabajadores:

Se podrán celebrar con trabajadores mayores de **16 años** y menores de **21 años** que carezcan de la titulación requerida para la realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- 1) Minusválidos
- 2) Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acredite la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo
- 3) Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral
- 4) Quienes se encuentren en situación de exclusión social
- 5) Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas talleres, casas de oficios y talleres de empleo

- Formalización, duración y jornada

Deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente el oficio o nivel ocupacional objeto del aprendizaje, el tiempo dedicado a la formación y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor.

Se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su formalización, al igual que las prórrogas del mismo.

La duración **no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años**, salvo que por Convenio Colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas sin que en ningún caso se puedan superar los tres años.

Se podrá acordar **hasta dos prórrogas** con una duración mínima de seis meses.

El tiempo dedicado a la formación teórica no deberá ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en Convenio Colectivo, o en su defecto de la jornada máxima legal.

La jornada será a tiempo completo (sumando al tiempo efectivo el dedicado a la formación teórica).

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

Podrá establecerse un período de prueba que no será superior a 2 meses.

- Incentivos:

Cada año el Estado fija la cotización a la Seguridad Social, que será una cuota única mensual.

### Guía 3: Tus derechos y deberes

#### - Otras características:

La retribución del trabajador será la fijada en Convenio Colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado.

A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado de la formación teórica y práctica adquirida.

Existe un límite en el número de trabajadores en formación que se pueden contratar en función del tamaño de la empresa y de lo establecido en Convenio Colectivo.

**La acción protectora de la Seguridad Social** del trabajador para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegidas y prestaciones, las derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y maternidad y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

### B) Contrato en Prácticas

#### - Requisitos de los trabajadores:

Son **títulos profesionales habilitantes** para celebrar el contrato en prácticas los de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto y Técnico o Técnico Superior de la Formación Profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

Que no hayan transcurrido **más de cuatro años** desde la terminación de los estudios.

#### - Formalización, duración y jornada:

Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación al igual que las prórrogas del mismo

**No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.** Dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.

El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

#### - Otras características:

La **retribución** del trabajador será la fijada en Convenio Colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

En ningún caso, el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.

### Guía 3: Tus derechos y deberes

A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Ningún trabajador podrá ser contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

Si al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

## **Contratos de duración determinada**

### **A) Contrato de Obra o Servicio Determinado**

#### - Formalización, duración y jornada:

Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Podrá concertarse a tiempo completo o parcial.

La duración será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, éstos, deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido anteriormente.

El contrato, y en su caso las prórrogas, se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto, la duración de contrato así como el trabajo a desarrollar.

#### - Extinción:

El contrato se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato.

Cuando la duración de contrato sea superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento por parte del empresario del plazo mencionado anteriormente, le obligará al abono de una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Ejecutada la obra o servicio, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

A la finalización de contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

#### - Otras características:

**Se transforma en indefinido**, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

### Guía 3: Tus derechos y deberes

- . Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
  - . Por falta de alta en Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período superior al periodo de prueba.
  - . Si llegado el término, no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
  - . También se presumirán por tiempo indefinido, los celebrados en fraude de ley.
- La transformación en indefinido de estos contratos podrá acogerse a las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social.

## B) Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción

### - Formalización, duración y jornada:

Se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Podrá concertarse a tiempo completo o parcial.

La duración máxima de este contrato será de **seis meses** dentro de un periodo de doce meses.

En atención al carácter estacional de la actividad en que se pueden producir las circunstancias señaladas anteriormente, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente:

. La duración máxima del contrato

. El período dentro del cual puede celebrarse

. Ambas cosas

En cualquier caso, los convenios colectivos no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes de dicho período de referencia, **no siendo superior a doce meses**.

En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá **prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez**, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Se formalizará por escrito cuando su duración exceda de 4 semanas y en aquellos casos que se concierten a tiempo parcial.

En el contrato deberá constar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y además, entre otros extremos, la duración y el trabajo a desarrollar.

El contrato y, en su caso, la prórroga, se comunicarán al Servicio Público de Empleo, en los diez días siguientes a su concertación.

### - Extinción:

El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido.

Los contratos que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese

### Guía 3: Tus derechos y deberes

mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando sus servicios.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

- Otras características:

**Se transforma en indefinido**, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal de la prestación:

. Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.

. Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período superior al periodo de prueba.

. Si llegado el término, no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.

. También se presumirán por tiempo indefinido, los celebrados en fraude de ley.

La transformación en indefinidos de estos contratos podrán acogerse a las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social.

### C) Contrato de Interinidad

- Tiene por objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

### D) Contrato de Relevo

- Este tipo de contrato se concierta con un trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial, se celebrará simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.

### E) Transformación de contratos temporales en indefinidos con bonificación

- La transformación de contratos de duración determinada o temporal, celebrados con anterioridad al año en el que se realiza dicha conversión, o bien un contrato formativo, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, dará lugar a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.

### **F) Contratos para trabajadores minusválidos**

- El requisito de los trabajadores es tener una minusvalía reconocida por el órgano competente. Las empresas tendrán unas bonificaciones a la seguridad social que dependerán del tipo de contrato que formalicen con el trabajador.

### **G) Contratos de sustitución por jubilación anticipada**

- Tiene por objeto la contratación de trabajadores desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de 65 a 64 años.

## LA NÓMINA

### Concepto

La nómina es mucho más que un justificante de cobro, ya que en ella se reflejan datos que nos dan información acerca de percepciones futuras en materia de desempleo, jubilación, etc.

### Información que debe constar

- Por parte del Trabajador/a:
  - . *Nombre y apellidos*
  - . *Número de afiliación a la Seguridad Social*
  - . *NIF (identificación Fiscal)*
  - . *Categoría o grupo profesional (licenciado, auxiliar administrativo, peón, etc.), determina a que grupo de cotización se pertenece y que salario se percibirá (grupo I de cotización licenciados, grupo 10 trabajadores mayores de 18 años no cualificados; por ejemplo)*
  - . *Antigüedad del trabajador, que servirá por ejemplo para el cálculo de pagas extraordinarias, o para el cálculo de la pensión en su día*
  
- Por parte de la empresa:
  - . *Nombre o Razón social con la que esta registrada*
  - . *Domicilio de la empresa*
  - . *CIF (identificación fiscal)*
  - . *Código de cuenta de cotización que tiene en la Seguridad Social*
  
- Otros datos:
  - . *Periodo que se liquida*
  - . *Salario Base*
  - . *Pluses Salariales y Extrasalariales*
  - . *Bases de cotización a la Seguridad Social por Contingencias Comunes y Contingencias Profesionales, que sirven para el cálculo de las prestaciones a las que tengamos derecho posteriormente (desempleo, I.T., jubilación...)*
  - . *Base para el cálculo de I.R.P.F., sobre la que se calcula el porcentaje de retención a cuenta para el cálculo final del Impuesto de la Renta sobre Personas Físicas*
  - . *Porcentajes de cotización a cargo del trabajador/a*
  - . *Total líquido a percibir*

## EL SALARIO

### Concepto

El salario es la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales. El salario en especie no podrá superar el 30% de la percepción salarial del trabajador/a.

Su estructura (contenido) se pacta mediante negociación colectiva o, en su defecto, en el contrato individual.

### Composición

#### A) PERCEPCIONES SALARIALES:

Se considera **salario** la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos computables como periodo de trabajo. Los **periodos computables como trabajo** son:

- El descanso semanal y los días festivos.
- Las vacaciones anuales.
- El descanso, no inferior a 15 minutos, en jornada que exceda de 6 horas diarias, si así está establecido mediante acuerdo.
- Las ausencias justificadas al trabajo con derecho a retribución.
- Los salarios de tramitación en despidos declarados nulos o improcedentes.

Las **percepciones de carácter salarial** más frecuentes son:

1. **Salario Base:** es aquella parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra sin atender a ninguna otra circunstancia.
2. **Complementos Salariales:** son aquellas cantidades que deben adicionarse al salario base y que pueden estar establecidas atendiendo a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación o resultados de la empresa pueden ser:
  - Personales: antigüedad, aplicación de títulos idiomas, conocimientos especiales., etc.
  - De puesto de trabajo: penalidad, toxicidad, peligrosidad, etc.
  - Por calidad y cantidad de trabajo: primas e incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, etc.
  - Incentivos, retribuciones en especie o de residencia, horas extraordinarias y pagas extraordinarias

## **B) PERCEPCIONES EXTRASALARIALES:**

Tienen la consideración de percepciones no salariales, o extrasalariales, aquellas retribuciones que percibe el trabajador como consecuencia de la relación de trabajo, pero que no retribuye ni el trabajo efectivo realizado, ni los periodos de descanso que se computan como si de trabajo efectivo se tratase. Estos gastos están normalmente recogidos en convenio, en el caso que no lo estén, el trabajador comunicará al empresario su origen y cuantía. Entre los más comunes están:

- Indemnizaciones o suplidos.
- Quebranto de moneda.
- Por desgaste de herramientas.
- Por prendas de trabajo.
- Gastos de locomoción.
- Dietas.
- Pluses: de distancia, de transporte urbano.
- Prestaciones e indemnizaciones de la SS.
- Otras indemnizaciones (por traslados, despidos...).

## **Pago del salario**

El trabajador/a tiene derecho a:

- . Percibir el salario en la fecha y lugar establecido.
- . A que el abono del salario, cuando sea periódico y regular, no se efectúe por períodos superiores al mes.
- . Percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.
- . Percibir un interés del 10% por mora, sobre el importe del salario en caso de retraso en el pago.
- . Recibir un recibo (normalmente la Nómina) de salario. Este recibo se referirá a meses naturales y será firmado por el trabajador/a al hacerle entrega del duplicado del mismo. La firma dará fe de la percepción por el trabajador/a de dichas cantidades sin que suponga su conformidad con las mismas.

## **Pagas extraordinarias**

Los trabajadores/as tienen derecho anualmente, al menos, a dos pagas extraordinarias:

- . EL Importe de las Pagas: será pactada por convenio colectivo o por acuerdo entre empresario y representante de los trabajadores.
- . Fecha de Abono: se harán efectivas, una por Navidad y otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre empresario y representante de los trabajadores. Si se acuerda en convenio, se podrá prorratear su importe mensualmente.
- . Cuando la relación laboral sea inferior al año, el importe de la paga extra se calculará de acuerdo a los meses trabajados

## EJEMPLO:

Inicio relación laboral: 1 de abril de 2005

Fecha paga extra: 20 de junio de 2005

Meses trabajados: 3 (aprox.)

Importe paga extra según convenio para 12 meses trabajados: 600 €.

12 meses ..... 600

3 meses ..... X

$X = \frac{600 \times 3}{12} = 150 \text{ €}$  le corresponden de paga extra de junio, más el salario.

## Deducciones de cuotas a la seguridad social

### A) COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

*Es obligatoria y para el trabajador representa:*

- **Contingencias Comunes** para la cobertura de las situaciones que deriven de enfermedad común y accidente no laboral, también para la maternidad.  
Los porcentajes de cotización son:
  - Contingencias comunes: 4,70% sobre la Base de Cotización por Contingencias Comunes.
  - Desempleo: 1,55% sobre la Base de Cotización por Contingencias Profesionales si el contrato es indefinido; en caso de tratarse de un contrato de duración determinada, el porcentaje será del 1,60% sobre dicha base de cotización.
  - Formación Profesional: 0,10% sobre la Base de Cotización por Contingencias Profesionales.
  
- Para todos estos porcentajes se utiliza la **Base de Cotización (BC)** que esta constituida por la remuneración que perciba el trabajador, salvo aquellas que estén exentas de cotización mas la parte proporcional de las pagas extrasalariales:

**BASE COTIZACIÓN = Salario Base**

**+ Complementos Salariales**

**+ Parte Proporcional Pagas Extraordinarias**

Estas bases de cotización están comprendidas entre unas cuantías mínimas y otras máximas.

- **Contingencias Profesionales AT** (Accidente de Trabajo) y **EP** (Enfermedad Profesional) para estas contingencias se aplican las mismas normas que para el cálculo de la base de contingencias comunes. La única diferencia consiste en que se ha de tener en cuenta las horas extraordinarias, cuando se tengan:

<b>BASE COTIZACION = Salario Base</b>
<b>+ Complementos Salariales</b>
<b>+ Parte Proporcional Pagas Extraordinarias</b>
<b>+ Horas Extraordinarias</b>

## **B) RETENCIONES DE IRPF**

El empresario está obligado a retener e ingresar en la Hacienda Pública Estatal, determinadas cantidades en concepto de pago a cuenta por el IRPF.

Anualmente se calcularán los porcentajes de retención teniendo en cuenta tanto de las rentas de trabajo anuales, como de nuestra situación personal y cargas familiares.

### **Total a percibir o Sueldo Neto**

Es la cantidad que va a cobrar el trabajador después de restar al total devengado (ingresos brutos) las aportaciones a la Seguridad Social e IRPF.

### **Salario Mínimo Interprofesional**

El Gobierno regulará anualmente, previa consulta con las Organizaciones Sindicales y asociaciones empresariales más representativas el “*Salario Mínimo Interprofesional*” (*SMI*), para todos los trabajadores/as; teniendo en cuenta el Índice de precios al Consumo (IPC), la productividad media alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general.

La cantidad establecida se verán incrementadas con los complementos salariales que correspondan. Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad.

## Finiquito

El finiquito es el recibo por el que trabajador y el empresario dan por terminada la relación laboral liquidando todas las obligaciones pendientes.

El trabajador tendrá derecho a percibir en el finiquito la parte de salario que le corresponda, por los días trabajados en el mes en que se produjo el cese, una compensación económica por el periodo de vacaciones no disfrutadas, y la parte proporcional de pagas extras.

Cuando el trabajador/a firma el finiquito está aceptando el fin de la relación laboral con la empresa.

### EJEMPLO:

Inicio de la relación laboral: 1 enero 2005

Fin de la relación laboral: 30 abril 2005

Prorrateo paga Navidad: desde que recibiste la última paga de Navidad (aprox. 20 diciembre), hasta el fin del contrato (30 abril) han pasado 4 meses:

Para 12 meses..... 751,35€.                       $X = \frac{751,35 \times 4}{12} = 250,45 \text{ €}$ .  
Para 4 meses ..... X

Prorrateo paga Verano: desde que recibiste la última paga de verano (aprox. 30 de junio) hasta el fin del contrato (30 abril), han pasado 10 meses:

Para 12 meses ..... 751,35                       $X = \frac{751,35 \times 10}{12} = 626,16 \text{ €}$   
Para 10 meses ..... X

FINIQUITO a cobrar = 250,45 + 626,16 = 876,61 €.

## Reclamaciones por salarios

En caso de no percibir el salario en la forma y fecha que te corresponden, puedes reclamar su pago en un plazo de tiempo no superior a un año desde que dejaste de percibirlo, según lo establecido en la Ley de Procedimiento Laboral.

## JORNADA LABORAL

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar en lugar visible del centro de trabajo, teniendo en cuenta que las fiestas laborales y no recuperables no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. La jornada será la pactada en el convenio colectivo o en el contrato, dentro de los siguientes límites:

### Duración

- La pactada en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo.
- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en el cómputo anual.
- El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 horas diarias.
- Trabajadores/as menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo.

### Horario nocturno:

- Se considera periodo nocturno las horas trabajadas de diez de la noche a seis de la mañana.
- Su retribución se determinara en la negociación colectiva.
- No podrán realizar trabajos nocturnos los menores de 18 años.

### Descansos

- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.
- Cuando la duración de la jornada diaria continuada sea superior a 6 horas, deberá establecerse un período de descanso no inferior a 15 minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo.
- Para trabajadores/as menores de 18 años , siempre que la duración media de la jornada diaria continuada sea superior las 4'5 horas; el período de descanso tendrá una duración mínima de 30 minutos.
- Los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido (generalmente será la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo), acumulable por periodos de hasta catorce días.
- Para trabajadores menores de 18 años el descanso mínimo semanal será de 2 días ininterrumpidos.

### Horas extraordinarias

Son las que se realizan excediendo la duración máxima de la jornada de trabajo.

Su retribución se fija bien mediante acuerdo entre las partes o por Convenio colectivo sin que en ningún caso pueda ser inferior al valor de la hora ordinaria. Por otro lado, las horas extraordinarias podrán ser remuneradas o “canjeadas” por periodos de descanso.

En principio, la realización de horas extraordinarias es voluntaria, pero pueden ser exigidas por el empresario en los supuestos en los que, por un lado, exista pacto al respecto o así figure en el convenio colectivo y por otro, en los casos en los que su realización sea necesaria para prevenir o reparar siniestros, daños extraordinarios o urgentes (en este último caso se denominan horas extraordinarias por fuerza mayor)

El límite máximo de las horas extraordinarias no puede ser superior a 80 horas al año y dentro de éstas no se computan las que se tuvieron que realizar por razones de fuerza mayor o las que fueron compensadas por periodos de descanso durante los 4 meses siguientes a su realización.

La realización de horas extraordinarias está prohibida a los siguientes grupos de trabajadores:

- Menores de 18 años.
- Trabajadores nocturnos (el trabajo es nocturno cuando al menos tres horas de la jornada diaria o un tercio de la jornada laboral anual, se realiza entre las diez de la noche y las seis de la mañana)
- En los trabajos que se realizan en el interior de las minas salvo que se presten por casos de fuerza mayor.

## 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.

Siempre se solicitarán mediante previo aviso por parte del trabajador/a a la empresa, debiendo aportar posteriormente su justificación.

La duración y sus características vienen establecidas principalmente en los Convenios Colectivos, aunque es el Estatuto de los Trabajadores quien regula de forma genérica estos permisos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

*Guía 3: Tus derechos y deberes*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

## VACACIONES

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

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

## LA EXCEDENCIA

La excedencia es aquella situación en que el trabajador solicita a la empresa la suspensión de su contrato de trabajo durante un determinado periodo de tiempo, de manera que ambas partes queden libres de sus obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, pero conservando el trabajador, al finalizar la excedencia, un derecho preferente al reingreso en la empresa.

En todos los casos, tiene que solicitarse por escrito, y la respuesta de aceptación o negación también se recibirá del mismo modo.

### **VOLUNTARIA:**

Los requisitos que en principio debe reunir el trabajador para poder disfrutar de una situación de excedencia voluntaria son los siguientes:

- . Tener al menos un año de antigüedad en la empresa;
- . En caso de haber disfrutado ya de una excedencia voluntaria en la misma empresa, que hayan pasado más de cuatro años desde el final de la excedencia anterior.

Por convenio colectivo, se pueden establecer unas condiciones distintas para poder disfrutar de una excedencia voluntaria, aunque en estos casos, si un trabajador no reúne los requisitos exigidos por el convenio, podría igualmente solicitar la excedencia en los términos y condiciones del Estatuto de los Trabajadores.

Es importante advertir que el empleado no puede adoptar unilateralmente la decisión de situarse en excedencia voluntaria, sino que será necesario en todo caso presentar la solicitud a la empresa. Dicha solicitud es recomendable que se haga por escrito indicando la fecha de inicio de la excedencia, así como su duración. Como el propio nombre indica, la excedencia voluntaria puede solicitarse en base a cualquier interés personal o profesional que tenga el trabajador, no siendo necesario sin embargo que se especifique el motivo en el escrito de solicitud.

Una vez recibida dicha solicitud, la empresa está obligada a conceder la excedencia siempre que el trabajador reúna los requisitos exigidos legalmente. Esta concesión por parte de la empresa debe manifestarse también de forma escrita, lo que permitirá acreditar el reconocimiento del derecho y la duración de la excedencia.

Un vez más debemos insistir en que, en el supuesto de que la empresa se niegue a reconocer el derecho de excedencia a pesar de que se reúnan todos los condicionantes previstos en la normativa, el empleado no puede adoptar unilateralmente la decisión de autoconcederse la situación de excedencia y dejar de presentarse al trabajo, sino que debe acudir a los Tribunales de Justicia. Si el trabajador dejara de ir a trabajar antes de que se le reconozca judicialmente el derecho, esta conducta podría ser considerada como dimisión o abandono del puesto de trabajo.

Otro aspecto a tener en cuenta en relación con las excedencias es el tema de su duración. Según el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores, la excedencia no puede ser inferior a dos años ni superior a cinco, de manera que el trabajador deberá solicitar la excedencia dentro de dichos límites.

En cuanto al reingreso, es importante destacar que el trabajador excedente no ostenta un derecho absoluto de reincorporación a la empresa, sino únicamente conserva un derecho preferente al reingreso en caso de que en la empresa existan vacantes de igual o similar categoría a la suya. Por tanto, como puede deducirse de lo que acabamos de exponer, el trabajador tampoco tiene derecho a exigir la reincorporación en el mismo puesto de trabajo, sino únicamente en un puesto de trabajo perteneciente a la misma o similar categoría profesional.

Finalmente, se debe tener en cuenta que para que el empleado pueda ejercitar este derecho preferente al reingreso es necesario que se haya completado el periodo por el que se concedió la excedencia y que el reingreso haya sido solicitado de forma expresa por el propio trabajador. Si éste no solicita el reingreso antes de que termine el plazo de la excedencia su derecho se extingue por su no ejercicio, sin que pueda reclamar posteriormente la reincorporación en la empresa.

## FORZOSA

Las causas son:

**Por ejercicio de cargo público representativo o sindical:** Consiste en la excedencia concedida por la designación o elección para un cargo público o por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo y su prestación, mientras dure el ejercicio del cargo representativo de que se trate.

**Excedencia forzosa para el cumplimiento de un deber:** La empresa puede pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa cuando el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, le imposibilite la prestación del trabajo en más del veinte por ciento de las horas laborales, en un período de tres meses.

En la excedencia forzosa, el puesto de trabajo queda reservado y además, el tiempo de suspensión se considerará como trabajado a efectos de antigüedad.

El trabajador deberá solicitar su reingreso dentro del mes siguiente al cese de la causa que lo produjo.

## EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES

Los trabajadores tienen derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como

*Guía 3: Tus derechos y deberes*

por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tienen derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida

En estos casos, el período en que el trabajador permanece en situación de excedencia es computable a efectos de antigüedad y el trabajador tiene derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año tiene además derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva debe quedar referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

## EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, a bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

El contrato de trabajo se extinguirá:

### A) POR MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES:

El empresario y el trabajador pueden **acordar** en cualquier momento la extinción del contrato de trabajo y ésta será válida siempre que las partes lo pacten con entera libertad.

Normalmente será el trabajador el que solicite la baja que aceptará el empresario.

Mediante la firma del "**finiquito**", se saldarán las obligaciones entre las partes (abono de salarios, pagas, vacaciones... etc.)

En estos casos, no existirá derecho a percibir ningún tipo de **indemnización**.

### B) POR LAS CAUSAS CONSIGNADAS VÁLIDAMENTE EN EL CONTRATO:

Sólo son válidas cuando no constituyen manifiesto abuso de derecho por parte del empresario; si fuera así, el trabajador debe reclamar por despido.

Deben ser alegadas por algunas de las partes, de lo contrario el contrato se presumirá prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

### C) POR EXPIRACIÓN DEL TIEMPO CONVENIDO O REALIZACIÓN DE LA OBRA O SERVICIO OBJETO DEL CONTRATO:

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y de aprendizaje, 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.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

#### **D) POR DIMISIÓN DEL TRABAJADOR:**

El trabajador tiene la obligación de avisar al empresario de que desea extinguir la relación laboral con los días de antelación que a tal efecto se prevean en el contrato o convenio colectivo, sin que sea necesario que el trabajador justifique la causa.

La falta de este preaviso podrá dar lugar a una sanción económica para el trabajador consistente en el descuento en su liquidación, del importe de tantos días de salario como días de falta de preaviso.

Es muy importante recordar que en caso de dimisión, también llamada “baja voluntaria”, el trabajador no podrá acceder a la [prestación por desempleo](#).

#### **E) POR MUERTE, GRAN INVALIDEZ O INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA DEL TRABAJADOR:**

Si se produce el **fallecimiento** del trabajador, el empresario estará obligado a abonar a sus parientes (cónyuge, descendientes, hermanos o padres) una indemnización equivalente a 15 días del salario.

Por su parte, sus [herederos](#) tendrán derecho a percibir las cantidades que a la fecha del fallecimiento estuviesen pendientes de pago por el empresario.

Si al trabajador se le declara en situación de **incapacidad permanente total**, la empresa podrá extinguir la relación laboral o situarle en un nuevo puesto de trabajo que se adecue a su grado de minusvalía.

En los casos en los que exista una declaración de [incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez](#) y el trabajador se recupera completa o parcialmente, tendrá derecho a **reintegrarse** a la empresa cuando exista una vacante.

#### **F) POR MUERTE, JUBILACIÓN EN LOS CASOS PREVISTOS EN EL RÉGIMEN CORRESPONDIENTE DE LA SEGURIDAD SOCIAL, O INCAPACIDAD DEL EMPRESARIO, O POR EXTINCIÓN DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA DEL CONTRATANTE:**

La extinción del contrato de trabajo por muerte, jubilación, o incapacidad del empresario individual se producirá siempre y cuando nadie continúe desarrollando la actividad empresarial.

En estos casos el trabajador tendrá derecho a una **indemnización** por importe de un mes de salario.

La **incapacidad** del empresario irá referida no sólo a los supuestos en los que existan causas de incapacidad civil y una declaración judicial que así lo contemple, sino que bastará con que el empresario demuestre una manifiesta inhabilidad para regir el negocio, derivada de enfermedad o accidente, que le imposibilite desarrollar sus **funciones directivas**.

En el caso de extinción de la personalidad jurídica de la empresa, será necesaria la **autorización** de la Autoridad Laboral a través del correspondiente expediente de **regulación de empleo** que permita a la empresa extinguir los contratos laborales.

En estos casos el trabajador tendrá derecho a una **indemnización** por importe de 20 días de salario por cada año de trabajo, con el límite una anualidad.

#### **G) POR FUERZA MAYOR QUE IMPOSIBILITE DEFINITIVAMENTE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO:**

Por Fuerza Mayor se entienden aquellos hechos extraordinarios, imprevisibles o inevitables que **imposibilitan** definitivamente el desarrollo del trabajo (inundación, incendio, guerras, etc.)

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.

#### **h) POR DESPIDO COLECTIVO FUNDADO EN CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN:**

Se entiende que concurren estas causas económicas, organizativas, técnicas o de producción cuando esté en peligro la **viabilidad futura** de la empresa y se considere que el despido colectivo de trabajadores contribuirá a superar el estado de “crisis”, o cuando directamente esta viabilidad futura no sea posible.

#### **i) POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR:**

Fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario basado en alguno de los siguientes motivos:

- Por la modificación sustancial de sus condiciones de trabajo: que impliquen un perjuicio para la formación profesional o la dignidad del trabajador.
- Por la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario: No es una causa de extinción si ha existido un **acuerdo** previo entre el trabajador y el

empresario para aplazar el pago o si el retraso se debe a que las partes no están de acuerdo respecto a la cuantía del salario. Además para dar lugar a la extinción, el retraso o la falta de pago debe ser continuada en el tiempo.

- Por cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones del empresario: salvo los supuestos de fuerza mayor: Se incluirán en estos supuestos los casos en los que, existiendo una sentencia judicial que declare injustificada la movilidad geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el empresario se niegue a reponer al trabajador en su puesto de trabajo.

### ¿Cómo se tramita el procedimiento?

El trabajador podrá solicitar la **extinción** de su relación laboral en el Juzgado de lo Social y tendrá derecho a la **indemnización** correspondiente al despido declarado improcedente, esto es, 45 días de salario por cada año de trabajo, con un máximo de 42 mensualidades.

#### ) POR DESPIDO DISCIPLINARIO:

El empresario podrá despedir al trabajador alegando alguno de los siguientes motivos que justificarían su decisión:

- Faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad:

Se considera que hay una falta de asistencia cuando el trabajador no acude al puesto de trabajo (incluso aunque se encuentre en el centro de trabajo), durante toda o parte de la jornada.

Por impuntualidad se considera tanto llegar tarde al puesto de trabajo como salir antes.

Para saber cuántas faltas de asistencia o puntualidad son suficientes para conducir a la extinción del contrato de trabajo, habrá de estarse a lo que regule al respecto el [convenio colectivo](#) aplicable.

- Indisciplina o desobediencia:

La desobediencia es el incumplimiento de las órdenes e instrucciones del empresario o de la persona en quien este delegue las funciones de dirección, mientras que se entiende por indisciplina el incumplimiento del deber de diligencia y de colaboración en el trabajo, esto es, la desobediencia, acompañada de insubordinación lo que se manifiesta en enfrentamientos directos con el empresario.

Debe tenerse en cuenta que las órdenes del empresario deben ser obedecidas siempre, independientemente de que el trabajador pueda reclamar después contra el empresario, a excepción de que el cumplimiento de lo ordenado suponga un perjuicio irreparable para el trabajador en su integridad personal o constituya un

### Guía 3: Tus derechos y deberes

abuso de derecho por parte del empresario, en cuyo caso la desobediencia estará justificada.

- Ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos:

La ofensa verbal será toda expresión oral o escrita que suponga una ofensa moral para la persona que la recibe, y la ofensa física supondrá el ataque o agresión física de una persona a otra, realizada por el propio trabajador o sus familiares y por motivos laborales.

Será irrelevante para que concurra esta causa de despido el que dichas ofensas se produzcan o no en centro de trabajo y durante la jornada laboral o fuera de ella.

- Trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo:

Supondrá un abuso de confianza en el desempeño del trabajo por parte del trabajador y se refiere principalmente al incumplimiento de las obligaciones de fidelidad, diligencia y lealtad así como de aquellas obligaciones exigibles en cumplimiento de los intereses empresariales.

Esta trasgresión de la buena fe contractual se dará en situaciones de fraude, de negligencia del trabajador en el desarrollo de sus funciones, de deslealtad para con el empresario y los intereses de la empresa.

- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado:

Para que esta causa de lugar al despido disciplinario se requiere que exista una efectiva disminución continuada en el rendimiento y que ésta se produzca por voluntad del trabajador.

- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en la actividad laboral:

Serán causa de despido siempre y cuando repercutan negativamente en el trabajo.

Por su parte, la embriaguez no habitual podrá ser causa de despido si constituye desobediencia o trasgresión de la buena fe contractual por ejemplo, en el supuesto de conducción de vehículos bajo la influencia de bebidas alcohólicas o drogas.

### ¿Cómo se desarrolla el procedimiento?

La empresa dispondrá de un plazo de **60 días** para **despedir** al trabajador en el caso de que se trate de faltas muy graves, a contar desde la fecha en que adquiriera conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, 6 meses desde que la falta se hubiese cometido.

### Guía 3: Tus derechos y deberes

El despido deberá ser **notificado** por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos, aunque por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales.

Si el trabajador fuera **representante** legal de los trabajadores, delegado sindical, o estuviese afiliado a un sindicato, se abrirá un expediente contradictorio en el que podrán formular sus **alegaciones** el interesado, los restantes miembros de la representación a la que pertenece, o los delegados sindicales.

Si el despido se realizara sin respetar los anteriores requisitos, será **nulo** por lo que el empresario podrá realizar un nuevo despido en el plazo de 20 días desde la fecha del primer despido, debiendo poner a disposición del trabajador los **salarios** devengados en los días intermedios en los cuales también deberá mantenerle en situación de alta en Seguridad Social.

El empresario procederá a liquidar las retribuciones pendientes del trabajador mediante la confección de un recibo de **finiquito** en el que deberán figurar los salarios pendientes de pago, la parte proporcional de las pagas extraordinarias y de las vacaciones que hasta la fecha no haya disfrutado el trabajador. La firma de este finiquito supondrá la aceptación del despido por parte del trabajador por lo que no podrá reclamar contra el mismo con posterioridad.

#### ¿Qué puede hacer el trabajador en estos casos?

Si no está conforme con la decisión del empresario, deberá interponer [Papeleta de Conciliación](#) ante el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación en el plazo de **20 días** desde la fecha de notificación de la carta de despido.

Siempre resulta conveniente obtener el consejo de un abogado sobre la conveniencia y forma de entablar dicha Papeleta de Conciliación o las posteriores acciones judiciales.

#### **k) POR CAUSAS OBJETIVAS LEGALMENTE PROCEDENTES:**

Podrán estar fundamentadas en los siguientes motivos:

- Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa: La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

- Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo: cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.

- Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas para el despido colectivo y en número inferior al establecido en el mismo: Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto a que se refiere este apartado.

- Por faltas de asistencia al trabajo: aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

### ¿Cómo se tramita el procedimiento?

Para que esta causa de extinción surta todos sus efectos, es necesario:

- Que se **notifique** por escrito.
- Que la notificación se realice con al menos **30 días** de **antelación** a la fecha en la que el despido vaya a surtir sus efectos.
- Si el empresario no concede este preaviso o lo reduce, deberá **abonar** al trabajador el importe de una mensualidad o los días de salario correspondientes hasta completar los 30 días que legalmente se establecen, respectivamente.
- Que se ponga a disposición del trabajador una **indemnización** por importe de 20 días de salario por cada año de servicio con el límite de una anualidad.

La decisión del empresario de extinguir el contrato de trabajo será **nula** si:

- Se **incumplen** alguno de los **requisitos** anteriores, esto es, no se comunica al trabajador la causa de la finalización de su contrato de trabajo o no se pone a su disposición la indemnización que corresponde legalmente.
- El cobro de la **indemnización** aludida se realizará en la fecha en la que se produzca la efectividad del despido. El error en el cálculo de la indemnización no supondrá una nulidad del despido. La percepción por parte del trabajador de la cantidad que se le entrega en concepto de indemnización no supone su **conformidad** con el despido, pudiendo reclamar contra el mismo ante el Juzgado de lo Social.
- Cuando se produce con violación de **derechos fundamentales** y libertades públicas.

*Guía 3: Tus derechos y deberes*

- Cuando la extinción se produce durante el periodo de **suspensión** de la relación laboral por maternidad, riesgo durante el embarazo, [adopción](#) o [acogimiento](#).
- Cuando afecta a un trabajador que ha solicitado el **permiso** por lactancia, guardia legal o cuidado de un familiar o haya solicitado [excedencia por cuidado de hijo o familiar](#).

Por su parte, el trabajador tendrá derecho a que durante el periodo de preaviso se le conceda una **licencia** de **6 horas** semanales retribuidas destinadas a la búsqueda de un nuevo empleo.

## PROCEDIMIENTO EN CASO DE DESPIDO

El trabajador/a que vea extinguida su relación laboral por voluntad unilateral del empresario y no esté de acuerdo con esta decisión deberá proceder de la siguiente manera:

### ACTO DE CONCILIACIÓN

Requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento por despido ante el Juzgado de lo Social.

#### Actuaciones

- Presentación de demanda de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Área de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Plazo: 20 días hábiles (excluidos domingos y festivos) desde el momento del despido. La presentación de solicitud de conciliación suspende los plazos de caducidad. El cómputo de la caducidad se reanuda al día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos 15 días desde su presentación sin que se haya celebrado.

### DEMANDA ANTE EL JUZGADO DE LO SOCIAL

#### Procedimiento

- Presentación de la demanda: una vez presentado o intentado el acto de conciliación sin llegar a acuerdo, deberá el trabajador/a presentar la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social; aportando el justificante del resultado del acto de conciliación; en caso de no tenerlo deberá aportarlo en el plazo de 15 días contados a partir del día siguiente a la notificación.
- Puede efectuarla en trabajador/a solo o asesorado o representado por un abogado, procurador, graduado social o sindicato.

#### Plazo

- 20 días hábiles desde el momento del despido

#### Sentencia

- El Juez de lo Social una vez celebrado el juicio, dictará sentencia en plazo de 5 días, en la cual calificará el despido como: nulo, improcedente o procedente; notificándose a las partes dentro de los 2 días siguientes.

### DESPIDO NULO:

- Motivo: El que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley; o bien se produzca con violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

*Guía 3: Tus derechos y deberes*

- Consecuencias: Readmisión inmediata del trabajador/a en el puesto que venía desempeñando y abono de los salarios dejados de percibir.

### **DESPIDO IMPROCEDENTE:**

- Motivo: Cuando no queden acreditadas las causas o motivos que se alegan para el despido, o cuando no se hubieran cumplido las exigencias formales establecidas.
- Consecuencias:
  - Readmisión o indemnización.
  - El empresario en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia podrá optar entre la readmisión, con el abono de los salarios de tramitación; o abonar la indemnización fijada y los salarios de tramitación. En caso de no ejercitar ninguna acción en dicho plazo, se entiende que opta por la readmisión.
  - Si el trabajador despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción de readmisión corresponderá siempre a éste.

### **DESPIDO PROCEDENTE:**

- Motivo: Por quedar acreditadas las causas alegadas por el empresario o la certeza de las causas objetivas.
- Consecuencias:
  - Extinción de la relación laboral sin derecho a indemnización, ni salarios de tramitación.
  - El trabajador hace suya la indemnización de 20 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades que la empresa le entregó en el momento del despido.

### **RECURSOS**

- El empresario y el trabajador podrán recurrir contra la sentencia ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia en los 5 días siguientes a la notificación de la sentencia.

## PRESTACIONES/PENSIONES

### 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

**Guía 3: Tus derechos y deberes**

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:

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

**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 perceptor 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.

### Guía 3: Tus derechos y deberes

- 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 prever, 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.

*Guía 3: Tus derechos y deberes*

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.

## DIRECCIONES DE INTERNET

- <http://www.mtas.es>
- <http://www.seg-social.es>
- <http://www.inem.es>
- <http://www.ayudalaboral.net>
- <http://www.novafeina.org>
- <http://www.webempleo.org>