

Si se termina
restringe tu



CONTRATO



Consejo de la
Juventud de
Cantabria

www.juventudcantabria.org





Cosas a tener en cuenta

- Comprobar que el finiquito y la liquidación sean los correctos.
- Proceder a solicitar la prestación por desempleo en el plazo marcado por la ley una vez finalizado el contrato.
- Si te despiden, deberías valorar si el despido ha sido realizado por los cauces legales.





**TIPOS DE
EXTINCIÓN
DE RELACIÓN
LABORAL**

La extinción de la relación laboral supone la terminación de dicha relación entre empresa y trabajador/a. Las causas de la extinción pueden ser las siguientes:

1. Despido:

- **Despido improcedente:** cuando el empresario rescinde el contrato unilateralmente sin causa que lo justifique. Una vez reconocida la improcedencia, el empresario tiene la potestad de readmitir o indemnizar al trabajador con una indemnización de 45 días por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades.
- **Despido disciplinario:** extinción del contrato por voluntad unilateral del empresario, basado en un incumplimiento del trabajador contractual, grave y culpable.
- **Despido nulo:** cuando el despido tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.
- **Despido por causas objetivas legalmente procedentes reconocidas en el art. 52 del Estatuto de los Trabajadores:**
 - a. Ineptitud del/de la trabajador/a:** el contrato de trabajo podrá extinguirse por ineptitud del/de





la trabajador/a 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.

b. Falta de adaptación del/de la trabajador/a a las modificaciones del puesto de trabajo: el contrato podrá extinguirse por falta de adaptación del/de la trabajador/a a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo 2 meses desde que se introdujo la modificación.

El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de 3 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/a la trabajador/a el salario medio que viniera percibiendo.

Una vez finalizado el curso, es cuando comenzará a correr el plazo de los 2 meses a partir del cual verificar la adaptación del/de la trabajador/a a las innovaciones introducidas.

c. Necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por causas eco-



nómicas, técnicas, organizativas o de producción: el empresario acreditará la decisión extintiva por causas económicas con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas; el despido también se puede fundar en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.

La cuantía a percibir es menor que la del despido improcedente, percibiendo una cuantía de 20 días por año trabajado, con un límite de 12 mensualidades.

2. Dimisión del/de la trabajador/a o mutuo acuerdo entre las partes: el/la trabajador/a 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/la trabajador/a justifique la causa. La falta de este preaviso podrá dar lugar a una sanción económica para el/la trabajador/a 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 “cobrar el paro”, es decir, no podrá acceder a las prestaciones por desempleo.

3. Muerte, jubilación, incapacidad del empresario o extinción de la personalidad jurídica de la empresa: la extinción del contrato de trabajo por muerte, jubilación, o incapacidad del empresario individual se producirá siem-

Si se termina
restringe tu
CONTRATO



pre y cuando nadie continúe desarrollando la actividad empresarial. En estos casos, el/la trabajador/a tendrá derecho a una indemnización por importe de un mes de salario.



Causas de fin de contrato	indemnización
Muerte del empresario	Un mes de trabajo.
Muerte del/la Trabajador/a	15 días de salario.
Causas de fuerza mayor	20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades
Desaparición de la empresa	20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades
Si el despido fuese declarado improcedente	45 días por año trabajado con máximo de 42 mensualidades y readmisión o pago de los salarios que no percibió.
Si el despedido objetivo es declarado improcedente y el contrato fuese para el fomento de la contratación indefinida.	33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.
Si el despido fuese declarado nulo	Readmisión en el puesto y pago de los salarios que no percibió durante ese tiempo.





**EL
FINIQUITO**

¿QUÉ CONCEPTOS DEBE INCLUIR EL FINIQUITO?

El finiquito tiene que reflejar la cantidad correspondiente a la parte de las vacaciones no disfrutadas, así como la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Puede incluir también la indemnización correspondiente a la extinción de la relación de trabajo o esta puede entregarse en un documento aparte.

¿EXISTE OBLIGACIÓN DE FIRMAR UN FINIQUITO?

El finiquito puede firmarse o no. Si el/la trabajador/a desea recibir la cantidad que se refleja en él, aunque no sea la correcta, puede firmar el finiquito, expresando al lado de su firma "recibí no conforme". El/la trabajador/a puede también negarse a firmar el finiquito, aunque en ese caso no recibirá la cantidad que en él aparece.

¿QUÉ SUPONE QUE SE HAYA FIRMADO UN FINIQUITO?

En principio, la firma de un finiquito prueba que el/la trabajador/a ha recibido la cantidad señalada. Normalmente, los escritos de saldo y finiquito contienen fórmulas del tipo "el/la trabajador/a declara extinguida su relación laboral sin que nada tenga que reclamar a la empresa, por ningún concepto" o similares. Estas fórmulas se incorporan por la empresa para evitar reclamaciones futuras y, si bien es cierto que incluso con un finiquito firmado se pueden hacer reclamaciones, es necesario probar que se firmó obligado, engañado, bajo presión, etc., lo que no siempre es fácil, por lo que se aconseja firmar siempre con la fórmula "recibí no conforme"

¿Y SI EL FINIQUITO NO SE FIRMA Y QUEREMOS RECLAMAR A LA EMPRESA LA CANTIDAD QUE NOS ADEUDA?

Deberemos presentar una papeleta de conciliación ante el ORECLA reclamando esa cantidad. Si en el acto de conciliación hay acuerdo, se nos entregará; en caso contrario, tendremos que acudir ante el Juzgado de lo Social.







**PRESTACIÓN
CONTRIBUTIVA
POR
DESEMPLEO**

¿Cómo solicitar el paro o la prestación por desempleo?

- Pueden solicitarlo las personas que:

- Hayan perdido el empleo de forma definitiva bien sea por despido o por finalización de contrato (de manera total).
- Quienes pierdan el empleo de forma temporal.
- Quienes vean reducida temporalmente su jornada de trabajo al menos una tercera parte, con la correspondiente reducción del salario (de manera parcial).
- En los casos de Expediente de Regulación de Empleo.

Requisitos:

- Perder el empleo de forma temporal o definitiva.
- Estar afiliado/a o de alta en la Seguridad Social, en un régimen que contemple la contingencia por desempleo
- Encontrarse en una situación legal de desempleo y con disponibilidad de buscar trabajo.
- Haber cotizado en la Seguridad Social en un periodo de al menos doce meses.
- No tener la edad de jubilación, puesto que ya goza de pensión.

Plazo para solicitar la prestación por desempleo:

Debe de realizarse durante los 15 días hábiles (no se cuentan domingos ni festivos) al despido o la finalización del contrato.

Duración:

La duración está en función de los días cotizados



por el/la trabajador/a antes de quedarse en situación de desempleo. A continuación se indica la tabla en la que se especifica el período de prestación concedido según los días cotizados:



Días de cotización	Días de prestación
De 360 a 539 días	120
De 540 a 719 días	180
De 720 a 899 días	240
De 900 a 1079 días	300
De 1080 a 1259 días	360
De 1260 a 1439 días	420
De 1440 a 1619 días	480
De 1620 a 1799 días	540
De 1800 a 1979 días	600
De 1980 a 2159 días	660
Desde 2160 días	720

Dónde dirigirse: a la Oficina de Empleo que te corresponda.

DOCUMENTACIÓN:

Para agilizar los trámites, sé previsor/a y lleva contigo todos los documentos el mismo día que vayas a solicitar la prestación:

- Documento de solicitud de prestación contributiva: puedes descargar dicha solicitud por Internet. En ella deben constar tus datos personales y datos de la identidad financiera (Caja o Banco) donde quieres que se te ingrese la prestación.
- DNI del/de la solicitante y de los hijos/as a cargo que aparezcan en la solicitud; también puede aportarse el libro de familia o la tarjeta de identidad de extranjero.
- Certificados de alta y baja de las empresas en las que has trabajado en los últimos 6 meses.
- En caso de que los certificados no fuesen suficientes, hay otros documentos legales que pueden dar fe de tu actividad laboral como las nóminas, extractos de ingresos de nóminas en cuenta, etc.

CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

La cuantía que podrás cobrar por la prestación de desempleo se calcula de la siguiente forma: se suman las bases reguladoras (se sacan de la nómina del trabajador) de los 180 días anteriores a la fecha en que se produce la situación legal de desempleo y la misma se divide por 180, es decir, se saca una media.

Sobre la cantidad resultante se aplican los siguientes porcentajes: el 70% de la base reguladora durante los ciento ochenta primeros días; y a partir del día ciento ochenta y uno el 60%



**SUBSIDIO
POR
DESEMPLEO**

¿CÓMO SOLICITAR EL SUBSIDIO POR DESEMPLEO?

Pueden solicitarlo:

1) Trabajadores/as parados/as que, figurando inscritos/as como demandantes de empleo durante el plazo de un mes sin haber rechazado un empleo adecuado ni ningún plan de formación en el mismo plazo y careciendo de rentas superiores al 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

a) Haber agotado la prestación por desempleo y tener responsabilidades familiares.

b) Haber agotado un derecho de prestación por desempleo de al menos doce meses de duración, carecer de responsabilidades familiares y ser mayor de 45 años de edad en la fecha de agotamiento.

c) Ser trabajador/a emigrante que, habiendo retornado del extranjero, no tenga derecho a la prestación por desempleo y hubiera trabajado como mínimo, seis meses en el extranjero desde su última salida de España.

d) Estar en situación legal de desempleo, no tener derecho a la prestación por no haber cubierto el período mínimo de cotización, siempre que se haya cotizado al menos tres meses y se tengan responsabilidades familiares o se haya cotizado al menos seis meses, aunque se carezca de responsabilidades familiares. En este apartado no se exige el mes de espera.

e) Haber sido liberado/a de prisión y no tener derecho a la prestación por desem-

pleo, siempre que la privación de libertad lo haya sido por tiempo superior a seis meses.

f) Haber sido declarado/a plenamente capaz o inválido/a parcial como consecuencia de un expediente de revisión por mejoría de una situación de gran invalidez, invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total para la profesión habitual.

2) Los/las trabajadores/as parados/as mayores de 52 años, aun cuando no tengan responsabilidades familiares, siempre que se encuentren en alguno de los supuestos contemplados en el número anterior, hayan cotizado por desempleo durante seis años a lo largo de su vida laboral y acrediten que, en el momento de la solicitud, reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión por jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

3) Los/las desempleados/as mayores de 45 años con carácter especial y en determinadas condiciones.

Requisitos:

- Estar inscrito/a como demandante de empleo
- Impreso de solicitud de la prestación de desempleo debidamente rellenado (se facilitará en la Oficina de Trabajo).
- Identificación de la persona solicitante, cónyuge y descendientes a cargo que consten en la solicitud mediante la documentación original en vigor siguiente:

o Ciudadanos/as del Estado español: Documento Nacional de Identidad (DNI)

o Extranjeros/as residentes en España: tarjeta de identidad de extranjero o documento identificativo de su país de origen si es de la UE, el Espacio Económico Europeo o Suiza.

- Libro de Familia o documento equivalente en el caso de extranjeros
- Certificado de discapacidad y grado reconocido de los descendientes que convivan o estén a su cargo, expedido por el INSS, IMSERSO u organismo competente (si corresponde)
- Resolución judicial o escrito de formalización de acogida en el que conste el consentimiento de la entidad pública que en cada territorio tenga asignada la protección de menores y fecha de efecto de la acogida.
- Sentencia y/o convenio regulador en caso de separación o divorcio.
- Si es necesario, justificante de ingresos obtenidos en el mes anterior a la solicitud por la persona solicitante, cónyuge y descendientes.
- Identificación de los/las descendientes que no residan en España y acreditación de su situación laboral:
 - o formulario E-302. Certificado consular o de la embajada de España en el país de residencia o certificación del organismo competente en aquel país sobre la situación laboral de los descendientes.

- Acreditación de la situación legal de desempleo por:

- o Cese de la relación laboral:

- Certificado/s de empresa, firmados y sellados por la empresa o empresas en la/s que se haya trabajado los últimos 180 días.

- Acta de conciliación administrativa o judicial o resolución judicial.

- Providencia de opción por la indemnización, en caso de haber reclamado contra el despido.

- o Emigrante retornado:

- Certificado emitido por la Delegación o Subdelegación del Gobierno, en el que conste la fecha de retorno y el tiempo trabajado en el país de emigración.

- Formulario E-301, si se retorna de un país miembro del Espacio Económico Europeo, o formulario de enlace donde se recojan los períodos trabajados en un país con el que existe convenio sobre protección por desempleo (Australia, Suiza o Bulgaria).

- o Liberado de prisión: Certificado del Director del centro penitenciario, en la que consten las fechas de ingreso en prisión, si se han realizado trabajos durante el período de internamiento, en los que se cotizó por la contingencia de desempleo.

- o Víctima de violencia doméstica o de género: orden de protección judicial o informe del Ministerio Fiscal que indique la

existencia de indicios de que está sufriendo violencia.

Plazo para solicitar el subsidio por desempleo:

El subsidio se debe solicitar dentro de los quince días hábiles (no se cuentan domingos ni festivos) siguientes al nacimiento del derecho; a la firma de la solicitud, se suscribe al mismo tiempo el compromiso de buscar activamente empleo.

Cuantía

La cuantía del subsidio por desempleo será igual al 80% del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en cada momento

Duración

La duración del subsidio varía en función del tiempo cotizado y las responsabilidades familiares.

Dónde dirigirse: a la Oficina de Empleo que te corresponda.





**C/ Daoíz y Velarde nº 13 Entlo. Izq.
39003 Santander | Cantabria
Tfno: 942 22 17 22 | Fax: 942 31 84 90
Cjuventud@juventudcantabria.org**



**Consejo de la
Juventud de
Cantabria**



www.juventudcantabria.org

