

CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL DE CATALUNYA

Federació de Catalunya de Sindicats de Banca, Borsa, Estalvi, Assegurances,
Entitats de Crèdit, Oficines i Despatxos

fesibac



Guia Sindico Laboral 2003

Guia sindical pràctica i breu per a delegats y delegades

Federació de Catalunya de Sindicats de Banca, Borsa, Estalvi, Assegurances, Entitats de Crèdit, Oficines i Despatxos
de la Confederació General del Treball de Catalunya
Via Laietana 18, planta 9 • 08003 Barcelona
Tel. 933 103 362 • Fax 933 107 080
fedbanca@cgt.es – <http://www.cgt.es/cgtcatalunya/fesibacat>

Estimades companyes i estimats companys,

La necessitat que els nostres delegats i delegades disposem d'uns mínims coneixements síndic-laborals i multidisciplinars, que ens permetin una actuació responsable i ferma davant els nostres representats, és una preocupació del Secretariat Permanent d'aquesta Federació.

En aquesta línia, hem elaborat un calendari formatiu que ens permetrà adquirir aquestes capacitats el qual es desenvoluparà durant l'actual mandat. Paral·lelament, anirem publicant diferents treballs que acompanyin aquesta formació, obrant ja en el vostre poder algun d'ells.

Per aquesta raó us fem a mans el present document, pretenent amb ell solucionar una part de les nostres necessitats, com a mínim les bàsiques, tot i així, no tractem de donar cobertura a totes les qüestions que us poden sorgir, però si que plantegem un ventall de circumstàncies que us podeu trobar en el vostre tarannà quotidià, en representació de la Fesibac de la CGT de Catalunya.

Confiant que aquesta guia us sigui de gran utilitat, rebeu una cordial salutació,

José Berlanga García
Secretaria General

Barcelona, agost de 2003.

Tabla de contenidos

CAPÍTULO 1 : EMPLEO

Instituto Nacional de Empleo	3
¿Qué son las Agencias de colocación?	5
¿Qué son las Empresas de trabajo temporal?	6
Prestación por desempleo	8
¿Cómo se calcula la prestación por desempleo?	14
Subsidio por desempleo	16
Normas comunes	22

CAPÍTULO 2 : CONTRATO DE TRABAJO

¿Qué es un Contrato de Trabajo?	26
Duración del Contrato de Trabajo	28
Contratos Indefinidos	30
Contratos de duración determinada o temporales	31
Contratos temporales incentivados para minusválidos	34
Contratos formativos	35
Contrato de Trabajo a tiempo parcial, de relevo y fijo discontinuo	37
Otros Contratos de Trabajo	40
Derechos y Deberes	41
Clasificación Profesional	42
Modificación del Contrato de Trabajo	43
Suspensión del Contrato de Trabajo	45
Extinción del Contrato de Trabajo	49
¿Cómo se calcula el Finiquito?	56
¿Cómo se calcula la indemnización por despido	58

CAPÍTULO 3 : SALARIO

¿Qué es el salario?	60
¿Cómo se puede retribuir al trabajador?	61
El Salario Mínimo Interprofesional	62
Estructura del Salario	63
Fecha y lugar del pago	64
Recibo del salario	64
Garantía de los salarios como Créditos privilegiados	64
El Fondo de Garantía Salarial	65

CAPÍTULO 4 : SEGURIDAD SOCIAL

¿Qué es la Seguridad Social?	67
Afiliación del trabajador	70
Altas y bajas de los trabajadores	71
Cotización	73
¿Cómo se calcula la Base de Cotización?	77
Prestaciones	79
¿Cómo se calcula el Subsidio por Incapacidad Temporal?	85
¿Cómo se calcula la prestación económica por Maternidad?	89
¿Cómo se calcula la indemnización por Incapacidad Permanente Parcial?	92
¿Cómo se calcula la Pensión por Incapacidad Permanente Total?	94

¿Cómo se calcula la Pensión de Incapacidad Permanente Absoluta?	96
¿Cómo se calcula la Pensión por Gran Invalidez?	97
¿Cómo se calcula la Pensión de Jubilación?	106
¿Cómo se calculan las Pensiones de Viudedad y Orfandad?	111

CAPÍTULO 5 : SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La Prevención de Riesgos Laborales	122
Normativa específica de aplicación	123
Organización de la prevención en la empresa	124
Enfermedad profesional	124
El accidente de trabajo	127

CAPÍTULO 6 : DERECHOS SINDICALES

Derecho de Libertad Sindical	128
Representación unitaria	130
La Representación Sindical	136
Tutela del derecho de libertad sindical	137
Derecho Laboral e Internet	138

CAPÍTULO 7 : ¿ QUIÉN ES LA CGT ?

Nuestras señas de identidad	144
Como nos organizamos	145
Nuestras metas	145
El Sindicato eres tú	146

Empleo

Instituto Nacional de Empleo (INEM)

El Instituto Nacional de Empleo es el Organismo de la Administración Española encargado de la intermediación laboral, es decir, de poner en contacto a las empresas y trabajadores con el objeto de conseguir un contrato de trabajo para el trabajador y ayudar a las empresas a cubrir sus necesidades de plantilla, atendiendo así a las necesidades de ambos.

Está adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y cuenta con representación de los Agentes Sociales (organizaciones sindicales y empresariales) en sus órganos de dirección.

Para ello cuenta con una serie de servicios, como son la formación de los desempleados, su orientación en técnicas de búsqueda de empleo, y en definitiva, todos aquellos que pongan al trabajador en las mejores condiciones para acceder con éxito al mercado de trabajo.

El INEM es, a su vez, entidad gestora de todo el sistema de protección por desempleo que asegura, al trabajador que cumpla los requisitos, unos ingresos sustitutivos de la renta salarial dejada de percibir y una protección económico-asistencial para determinados colectivos que se consideran especialmente necesitados de dicha protección.

Solicitud de puesto de trabajo a través del INEM

Podrán solicitar un puesto de trabajo en las Oficinas de Empleo del INEM

- Cualquier español o nacional de Estado miembro de la Unión Europea o de país firmante del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, su cónyuge o hijo menor de 21 años o mayor a su cargo.
- Los extranjeros con permiso de trabajo en vigor y certificación emitida por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En ambos casos se exigirá que el trabajador tenga la edad laboral, 16 años, y este posibilitado para el trabajo.

Se deberá presentar la siguiente documentación:

- Documento Nacional de Identidad, Tarjeta de Identidad o pasaporte en vigor, si es español o miembro de la Unión Europea.
- Permiso de trabajo/residencia en vigor, si no es trabajador comunitario.

- Cartilla/Tarjeta de la Seguridad Social, si ha trabajado anteriormente en España.
- Justificante de titulación profesional o académica, si posee alguna.
- Certificado de minusvalía, en su caso.

Contratación de trabajadores a través del INEM

Los empresarios, mediante oferta de empleo, podrán solicitar los trabajadores que precisen a cualquier Oficina de Empleo, preferentemente la que corresponda al domicilio de la Empresa o centro de trabajo principal.

Deberán rellenar el documento de solicitud indicando:

- Características del puesto
- Condiciones de los candidatos
- Tipo de contratación
- Forma, lugar y fecha de selección de los trabajadores.

Los empresarios estarán obligados a solicitar de la Oficina de Empleo los trabajadores que necesiten contratar únicamente cuando se quieran acoger a alguna de las medidas de fomento de empleo. Los trabajadores contratados al amparo de alguna de éstas medidas, deberán llevar inscritos en la Oficina de Empleo el tiempo que determine cada modalidad de contrato.

Obligaciones de los trabajadores con el INEM

Los trabajadores estarán obligados a:

- Inscribirse en la Oficinas del INEM cuando haya que solicitar ocupación. Esta obligación se entiende cumplida con la inscripción en las Agencias de Colocación, salvo para solicitantes de prestaciones y subsidios de desempleo.
- Renovar la demanda de empleo en la forma y fecha que se determine
- Presentarse en su Oficina de Empleo, cuando les citen
- Aceptar la colocación adecuada que les sea ofrecida.
- Devolver el justificante de haber comparecido en el lugar y hora indicados a las ofertas de empleo facilitadas
- Comunicar a la Oficina la extinción del contrato.
- Participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o acciones de promoción, formación o reconversión social que se determinen.
- Los solicitantes y perceptores de prestaciones y subsidios por desempleo deberán inscribirse y mantener la inscripción como demandantes de empleo en las Oficinas del INEM.

Obligaciones de los empresarios con el INEM

Los empresarios estarán obligados a:

- Registrar en la Oficina de Empleo los contratos que deban celebrarse por escrito.

Comunicar las contrataciones efectuadas aunque no haya obligación de formalizarlas por escrito, así como su terminación, en el plazo de diez días.

¿Que son las Agencias de colocación?

Las Agencias de Colocación son empresas privadas que, sin ánimo de lucro, colaboran con el INEM en la política de colocación. Tienen una doble finalidad.

- Ayudar a los trabajadores a encontrar empleo.
- Ayudar a los empleadores a la contratación de los trabajadores apropiados.

Los usuarios, empresarios o trabajadores, podrán optar entre acudir a las Oficinas Públicas de Empleo, o acudir a las Agencias Privadas de Colocación.

Obligaciones de empresarios y trabajadores

El empresario y/o el trabajador que acuda a una Agencia de Colocación deberá abonar una remuneración por los servicios que la Agencia les preste. Se consideraran servicios prestados la oferta o presentación a los empleadores de los trabajadores solicitados por los mismos, siempre que dichos trabajadores se adecuen al perfil profesional de los puestos de trabajo a cubrir existentes en las empresas.

Los solicitantes de empleo deberán inscribirse en las Oficinas de Empleo, pero esta obligación se entiende cumplida si se inscribieran en las agencias de colocación autorizadas. No obstante los solicitantes y perceptores de prestaciones y subsidio por desempleo estarán obligados a inscribirse y mantener la inscripción como demandantes de empleo en las Oficinas del INEM.

Obligaciones de la Agencia de Colocación en relación con el Instituto Nacional de Empleo

Las Agencias de Colocación deberán remitir al INEM los datos correspondientes a:

- Demandas de Empleo: altas y bajas de los solicitantes de empleo.
- Ofertas de Empleo:
 - Trabajadores enviados a ofertas,
 - Trabajadores que hayan declinado presentarse
 - Trabajadores que hayan rechazado un puesto de trabajo con exposición de los motivos del rechazo
 - Trabajadores que hayan sido rechazados por la Empresa, con causa del rechazo
 - Trabajadores contratados.

Empresas de selección

Distinto de las Agencias de Colocación son las Empresas de Selección. Las empresas de selección son aquellas entidades que tienen por objeto colaborar con empresarios y trabajadores para realizar una selección objetiva de candidatos a los puestos de trabajo que se oferten. Deberán informar al INEM de sus tareas de selección.

¿Qué son las Empresas de trabajo temporal?

Empresas de trabajo temporal son aquéllas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra (empresa usuaria), con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

¿Qué requisitos deben cumplir?

Las empresas o cooperativas de trabajo asociado que quieran dedicarse a esta actividad deben cumplir los siguientes requisitos:

- Autorización administrativa previa.
- Disponer de una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador.
- Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal.
- Carecer de obligaciones pendientes de carácter fiscal o de Seguridad Social.
- Garantizar de forma especial el cumplimiento de las obligaciones salariales y para con la Seguridad Social.
- No haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones.
- Incluir en su denominación los términos «Empresa de Trabajo Temporal».

¿Que es un contrato de puesta a disposición?

Es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección queda sometido aquel.

¿Cuándo pueden celebrarse este tipo de contratos?

Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

¿Cual es su duración?

En materia de duración del contrato de puesta a disposición se estará a lo previsto en las normas generales del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con la modalidad contractual de que se trate.

Finalizado el contrato de puesta a disposición, si el trabajador continua prestando sus servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.

Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del mismo.

¿Cuándo no se pueden celebrar contratos de puesta a disposición?

No se podrán utilizar estos contratos:

- Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.
- Para la realización de actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente.
- Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación, la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por: despido improcedente, extinción del contrato por causas justas efectuado por el trabajador, extinción por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, extinción por necesidad objetiva de amortización del puesto de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o cuando e en los dieciocho meses anteriores a la contratación los citados puestos de trabajo hubieran estado cubiertos durante un período de tiempo superior a doce meses, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal.
- Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.

¿Que relaciones existen entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador?

- Los trabajadores tendrán frente a la empresa de trabajo temporal los siguientes derechos:
 - Derecho a la remuneración establecida, según el puesto de trabajo a desarrollar, en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo. La remuneración deberá incluir la parte proporcional de pagas extraordinarias, festivos y vacaciones. A tal efecto, la empresa usuaria deberá consignar dicho salario en el contrato de puesta a disposición del trabajador.
 - Una indemnización económica a la finalización del contrato, equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio. Si el contrato se concierta por tiempo indefinido se aplica la normativa general.
- Las obligaciones de la empresa de trabajo temporal frente al trabajador son las siguientes:
 - Le corresponde el cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social en relación con los trabajadores puestos a disposición.
 - A los trabajadores contratados para ser puestos a disposición les deberá dar la formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cumplir, destinando anualmente al menos, el 1 por 100 de la masa de los trabajadores cedidos.
 - La empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia

profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. En caso contrario, deberá facilitar dicha formación al trabajador.

- No podrá cobrar al trabajador cantidad alguna en concepto de selección, formación o contratación.
- Celebrar por escrito los contratos de trabajo de puesta a disposición
- La empresa de trabajo temporal podrá celebrar también con el trabajador un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación eventual del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo formalizarse en el contrato de trabajo cada puesta a disposición con los requisitos generales.

¿Cual es la relación del trabajador con la empresa usuaria?

- Los derechos de los trabajadores frente a la empresa usuaria serán:
 - Presentar, a través de los representantes legales de los trabajadores de la empresa usuaria, reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.

Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión, mientras esta dure, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios en éstas, sin que ello pueda suponer una ampliación del crédito de horas mensuales retribuidas a que tengan derecho dichos representantes.

No será de aplicación lo mencionado a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de trabajo temporal de la cual dependen.

- Utilización del transporte y de las instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición.
- Las obligaciones de la empresa usuaria frente al trabajador son:
 - Informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo, así como de las medidas de protección y prevención contra los mismos
 - Medidas de seguridad e higiene en el trabajo, así como de recargo de prestaciones de Seguridad Social en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo.
 - Responsabilidad subsidiaria de las obligaciones salariales y de seguridad social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición.

Prestación por desempleo

La prestación por desempleo es aquella que tiene por objeto la protección de quienes, a pesar de querer y poder trabajar, pierden su empleo o ven reducida su jornada ordinaria de trabajo. Su finalidad es proporcionar prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir.

El desempleo podrá ser total o parcial:

- El desempleo será total cuando el trabajador cese, con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea privado, consiguientemente, de su salario.
- El desempleo será parcial cuando el trabajador ve reducida temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, en al menos una tercera parte, siempre que el salario sea objeto de la misma reducción.

A estos efectos, se entiende por reducción temporal de la jornada ordinaria aquella que se autorice por un periodo de regulación de empleo, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el periodo que resta de la vigencia del contrato de trabajo

¿Quiénes podrán ser beneficiarios de la prestación?

Tendrán derecho a la prestación por desempleo:

- Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social que protejan esta contingencia de desempleo
- Las personas contratadas en régimen de derecho administrativo y los funcionarios de empleo al servicio de las Administraciones Públicas.
- Los militares de empleo de las Fuerzas Armadas
- Los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, incluidos en un régimen de la Seguridad Social que proteja esta contingencia
- Los penados que hubiesen sido liberados de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional
- Los trabajadores emigrantes retornados

¿Cuales son los requisitos?

Para tener derecho a las prestaciones por desempleo los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Estar afiliado y en alta o en situación asimilada al alta en algún régimen de la Seguridad Social que contemple la prestación por desempleo.
- Tener cubierto el periodo mínimo de cotización exigido: 12 meses dentro de los 6 años inmediatamente anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.
- No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello, o se trate de supuestos de suspensión de relaciones laborales o reducción de jornada autorizados por resolución administrativa.
- Estar en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del compromiso de actividad.

Situación legal de desempleo

Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:

1. Extinción de la relación laboral por alguna de las siguientes causas:

- Expediente de regulación de empleo
- Por muerte jubilación o incapacidad del empresario individual.
- Por despido. En el supuesto de despido o extinción de la relación laboral, la decisión del empresario de extinguir dicha relación se entenderá, por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo. El ejercicio de la acción contra el despido o extinción no impedirá que se produzca el nacimiento del derecho a la prestación.
- Por despido basado en causas objetivas.
- Por resolución voluntaria por parte del trabajador por traslado, modificación sustancial de las condiciones de trabajo o justa causa.
- Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- Por resolución de la relación laboral, durante el período de prueba, a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos comentados en este apartado, o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción.
- Por declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual del trabajador

2. Suspensión de la relación laboral en virtud de expediente de regulación de empleo.

3. Reducción en una tercera parte al menos, de la jornada de trabajo.

4. Los trabajadores fijos discontinuos, en los períodos de inactividad productiva.

5. Trabajadores que retornen a España por extinguírseles la relación laboral en el país extranjero, siempre que no obtengan allí prestación por desempleo.

6. Liberación de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional

¿Quiénes están excluidos de la situación legal de desempleo?

No se encontrarán en situación legal de desempleo:

- Los trabajadores que cesen voluntariamente en el trabajo (salvo los supuestos recogidos de resolución del contrato por voluntad del trabajador).
- Cuando, aun encontrándose en alguna de las situaciones previstas de situación legal de desempleo, no acrediten su disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada.
- Los que, declarado por sentencia firme el despido improcedente o nulo y comunicada por el empleador la fecha de reincorporación, no ejerzan ese derecho.
- Los que no solicitan el reingreso en los casos y plazos establecidos en la ley.
- Los trabajadores que tengan suspendido el contrato de trabajo por ejercicio del derecho de huelga o por cierre patronal.

Duración de la prestación

La duración de la prestación por desempleo estará en función de los períodos de ocupación cotizada en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, con arreglo a la siguiente escala:

Período de cotización (en días)	Período de prestación (en días)
Desde 360 hasta 539.....	120
Desde 540 hasta 719.....	180
Desde 720 hasta 899.....	240
Desde 900 hasta 1.079.....	300
Desde 1.080 hasta 1.259.....	360
Desde 1.260 hasta 1.439.....	420
Desde 1.440 hasta 1.619.....	480
Desde 1.620 hasta 1.799.....	540
Desde 1.800 hasta 1.979.....	600
Desde 1.980 hasta 2.159.....	660
Desde 2.160.....	720

A efectos de determinación del período de ocupación cotizada se tendrán en cuenta todas las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior, tanto de nivel contributivo como asistencial.

¿Cuál es la cuantía de la prestación?

La cuantía de la prestación se determinará aplicando un porcentaje a la base reguladora.

El porcentaje será del 70 por 100 durante los ciento ochenta primeros días y el 60 por 100 a partir del día ciento ochenta y uno

La base reguladora será el promedio de las bases de cotización por la contingencia de desempleo durante los 180 días inmediatamente anteriores al día en que se produjo la situación legal de desempleo o cesó la obligación de cotizar. Se excluirán las horas extraordinarias.

Los importes así calculados no podrán ser superiores al tope máximo ni inferiores al tope mínimo establecidos.

El importe de la prestación no podrá ser inferior:

- Al 75% del Salario Mínimo Interprofesional incrementado en 1/6, cuando el trabajador no tenga hijos a su cargo.
- Al 100% del Salario Mínimo Interprofesional incrementado en 1/6, cuando el trabajador tenga, al menos, un hijo a su cargo.

El importe máximo de la prestación está en función del número de hijos a cargo del beneficiario:

- Sin hijos será el 170% del Salario Mínimo Interprofesional incrementado en 1/6.
- Con hijos menores de 26 años a su cargo:
 - Con un hijo el 195% del Salario Mínimo Interprofesional incrementado en 1/6.

-Con dos o más hijos el 220% del Salario Mínimo Interprofesional incrementado en 1/6.

La prestación por desempleo parcial se determinará de igual forma, en proporción a la reducción de la jornada de trabajo.

Cotización y retenciones durante la situación de desempleo

Corresponderá a la entidad gestora ingresar, durante el período de percepción de la prestación por desempleo, las cotizaciones a la Seguridad Social. Deberá abonar el 100% de la aportación empresarial y el 35% de la cuota del trabajador

En los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato, la empresa ingresará la aportación que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación del trabajador, una vez efectuada la retención correspondiente.

La entidad gestora deberá practicar sobre la cuantía de la prestación, las retenciones siguientes:

- El importe del 65% de la cotización a la Seguridad Social a efectuar por el trabajador
- La retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, que estará en función del importe que suponga la cuantía de la prestación por desempleo que tenga reconocida en el año.

Situaciones especiales en caso de despido o extinción de la relación laboral

En el supuesto de despido o extinción de la relación laboral, la decisión del empresario de extinguir dicha relación se entenderá, por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo. El ejercicio de la acción contra el despido o extinción no impedirá que se produzca el nacimiento del derecho a la prestación.

Hay que distinguir varios supuestos en las resoluciones recaídas en procedimientos de despido o extinción del contrato de trabajo:

a) Cuando, como consecuencia de la reclamación o el recurso, el despido sea considerado improcedente y se opte por la indemnización:

1) Si el trabajador no tiene derecho a los salarios de tramitación continuará percibiendo las prestaciones por desempleo o, si no las estuviera percibiendo, comenzará a percibirlas con efectos desde la fecha del cese efectivo en el trabajo, tomando como fecha inicial para tal cumplimiento la del acta de conciliación o providencia de opción por la indemnización, o, en su caso, la de la resolución judicial.

2) Si el trabajador tiene derecho a los salarios de tramitación y no estuviera percibiendo las prestaciones comenzará a percibirlas con efectos desde la fecha en que finaliza la obligación del abono de dichos salarios, y si estuviera percibiendo las prestaciones dejará de percibirlas, considerándose indebidas, y podrá volver a percibirlas con efectos desde la fecha en que finaliza la obligación del abono de dichos salarios, previa regularización por la Entidad Gestora del derecho inicialmente reconocido, reclamando a la Tesorería General de la Seguridad Social las cotizaciones efectuadas durante la percepción de las prestaciones y efectuando

la compensación correspondiente por las prestaciones indebidamente percibidas, o bien reclamando su importe al trabajador.

En ambos casos, el trabajador deberá solicitar el reconocimiento de las prestaciones en el plazo de 15 días, tomando como fecha inicial para tal cumplimiento la del acta de conciliación o providencia de opción por la indemnización, o, en su caso, la de la resolución judicial, y acreditar el período que corresponde a los salarios de tramitación.

b) Cuando, como consecuencia de la reclamación o el recurso se produzca la readmisión del trabajador, mediante conciliación o sentencia firme, o aunque aquélla no se produzca en el supuesto al que se refiere el artículo 282 de la Ley de Procedimiento Laboral, las cantidades percibidas por éste en concepto de prestaciones por desempleo se considerarán indebidas por causa no imputable al trabajador.

En tal caso, la Entidad Gestora cesará en el abono de las prestaciones por desempleo y reclamará a la Tesorería General de la Seguridad Social las cotizaciones efectuadas durante la percepción de las prestaciones. El empresario deberá ingresar a la Entidad Gestora las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.

Corresponde a la entidad gestora competente, exigir al empresario el reintegro de prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable el empresario, así como de la reclamación al trabajador si la cuantía de la prestación hubiera superado la del salario.

En estos supuestos, el empresario deberá instar el alta en la Seguridad Social con efectos desde la fecha del despido o extinción inicial, cotizando por ese período, que se considerará como de ocupación cotizada a todos los efectos.

c) En los supuestos a que se refieren los artículos 279.2 y 284 de la Ley de Procedimiento Laboral, el trabajador comenzará a percibir las prestaciones, si no las estuviera percibiendo, a partir del momento en que se declare extinguida la relación laboral. En ambos casos, se estará a lo establecido en la letra anterior respecto a las prestaciones percibidas hasta la extinción de la relación laboral.

En los supuestos de despido improcedente, el empresario deberá instar el alta y la baja del trabajador y cotizar a la Seguridad Social durante el período correspondiente a los salarios de tramitación que se considerará como de ocupación cotizada a todos los efectos.

Tramitación y pago

La prestación deberá solicitarse en el plazo de quince días contar desde el día de la situación legal de desempleo.

Las personas que cumplan los requisitos para tener derecho a la prestación de desempleo, deberán solicitar a la entidad gestora competente el reconocimiento del derecho a las prestaciones, que nacerá a partir de la situación legal de desempleo, siempre que se solicite dentro del plazo de los quince días siguientes. La solicitud implicará la inscripción como demandante, de empleo, si la misma no se hubiese efectuado previamente. Asimismo, en la fecha de la solicitud se deberá suscribir el compromiso de actividad.

En el caso de que el período que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la relación laboral, o con anterioridad a la finalización de la actividad de temporada o campaña de los trabajadores fijos discontinuos, la situación legal de desempleo y el nacimiento del derecho a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho período, siempre que se solicite dentro del plazo de los quince días siguientes

a la finalización del mismo. El citado período deberá constar en el Certificado de Empresa a estos efectos.

No realizar la inscripción o la solicitud en el plazo fijado, salvo casos de fuerza mayor, supone la pérdida de tantos días de derecho a la prestación como medien entre la fecha de nacimiento del derecho (de haberse inscrito y solicitado en tiempo y forma) y la fecha en que, efectivamente, formule la solicitud.

El pago se realizará mensualmente por meses vencidos a través de la entidad bancaria asignada en la oficina de empleo.

En el primer pago se retendrá el importe de 10 días que se abonarán en el último pago.

El derecho al percibo de cada mensualidad caducará al año de su respectivo vencimiento

Cuando así lo establezca algún programa de fomento del empleo la entidad gestora podrá abonar por una sola vez el valor actual del importe, total o parcial, de la prestación por desempleo de nivel contributivo a que tenga derecho el trabajador y que esté pendiente por percibir.

Asimismo, podrá abonar a través de pagos parciales el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo a que tenga derecho el trabajador para subvencionar la cotización del mismo a la Seguridad Social.

Se permite que los programas de fomento al empleo destinado a colectivos con mayor dificultad de inserción en el mercado de trabajo, establezcan que se pueda compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo o del subsidio por desempleo pendientes de percibir con el trabajo por cuenta ajena, en cuyo caso la Entidad Gestora podrá abonar al trabajador el importe mensual de las prestaciones en la cuantía y duración que se determinen, sin incluir la cotización a la Seguridad Social. En este caso, durante el período de percepción de las prestaciones, el empresario deberá abonar al trabajador la diferencia entre la prestación o subsidio por desempleo y el salario que le corresponda, siendo, asimismo, responsable de cotizar a la Seguridad Social por el total del salario indicado, incluido el importe de la prestación o subsidio.

Está previsto, igualmente, que a través de programas se permita a las empresas sustituir a los trabajadores en formación por otros trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo. En este caso, los trabajadores podrán compatibilizar las prestaciones con el trabajo a que se refiere este apartado.

¿Cómo se calcula la prestación por desempleo?

Supongamos un trabajador, con dos hijos a cargo, que cesa en su actividad laboral por finalización de un contrato de obra, el día 30 de enero de 2002, habiendo cotizado 1.085 días desde la última vez que percibió la prestación por desempleo, el día 31 de noviembre de 1998. Solicita la prestación por desempleo el 10 de febrero de 2002.

- El trabajador cumple los requisitos para tener derecho a la prestación por desempleo:
 - Se haya en situación legal de desempleo (extinción del contrato motivada por la finalización del mismo).
 - Supera el periodo mínimo de cotización exigido: más de 360 días dentro de los seis años anteriores al hecho causante. El trabajador acredita 1.085 días de cotización.

- Ha presentado la solicitud dentro del plazo de quince días siguiente a la situación legal de desempleo.

- La duración de la prestación oscila entre 120 días y 720 días en función del periodo cotizado.

El trabajador acredita 1.085 días de cotización por lo que le corresponde una prestación de 360 días. (12 meses a partir de febrero, incluido éste).

- La base reguladora de la prestación por desempleo se calculará dividiendo las cotizaciones efectuadas por desempleo en los 180 días anteriores a la situación legal de desempleo entre 180. Para el cálculo de la base reguladora se excluirá la retribución por horas extraordinarias.

La suma de las bases de cotización por desempleo del trabajador de los 180 días anteriores al hecho causante es de 5.108,60 Pts. Luego la base reguladora será:

$$\text{BR} = \frac{5.108,60}{180} = 28,38 \text{ euros / día}$$

- La cuantía de la prestación será:
 - Durante los primeros 180 días (6 meses), el trabajador tiene derecho a percibir el 70 por 100 de la base reguladora:

$$70\% \text{ de } 28,38 = 19,87 \text{ euros/día}$$

$$\text{La cuantía mensual será: } 19,87 \times 30 = 596,10 \text{ euros / mes}$$

- El resto de los días será del 60 por ciento de la base reguladora:

$$60\% \text{ de } 28,38 = 17,03 \text{ euros / día}$$

$$\text{La cuantía mensual será: } 17,03 \times 30 = 510,84 \text{ euros / mes}$$

- La prestación deberá estar dentro de determinados límites:

- La cuantía de la prestación no podrá ser inferior:

Si el trabajador tiene hijos a cargo, al salario mínimo interprofesional incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias (Para el año 2.002: 515,90 euros).

Si no tiene hijos a cargo al 75% del salario mínimo interprofesional (Para el año 2.002: 386,93 euros)

- La cuantía de la prestación no podrá ser superior:

Para un trabajador con dos hijos a cargo, al 220% del salario mínimo interprofesional. (Para el año 2.002: 1.134,98 euros)

Para un trabajador con un hijo a cargo, al 195% del salario mínimo interprofesional. (Para el año 2.002: 1.006,01 euros)

Si no tiene hijos a cargo, al 170% del salario mínimo interprofesional. (Para el año 2.002: 877,03 euros)

El trabajador tiene dos hijos a cargo, luego la prestación (596,10 y 510,84) se haya dentro de los límites máximo establecidos: entre 515,90 y 1134,98 euros.

Sin embargo durante los segundo seis meses de percepción no de la prestación, ésta no llega (510,84) a la mínima para un trabajador con dos hijos a cargo, esto es, 515,90 euros por lo que la cuantía de la prestación será esta última.

Subsidio por desempleo

La protección por desempleo se estructura en dos niveles de protección: un nivel contributivo, constituido fundamentalmente por la prestación por desempleo, y un nivel asistencial.

El nivel asistencial es una prolongación del sistema contributivo que se concede, no para sustituir el salario, sino para paliar la falta de recursos económicos. Consta de una prestación económica y el abono a la Seguridad Social de la cotización correspondiente a las prestaciones de asistencia sanitaria, protección a la familia y en su caso jubilación

Tipos

Debemos distinguir los siguientes tipos de subsidio:

a) Subsidio económico

Beneficiarios

Los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Estar desempleado.
- Inscribirse como demandante de empleo y permanecer inscrito el periodo de espera establecido.
- No haber rechazado oferta de empleo adecuada, ni haberse negado a participar, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada.
- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. La carencia de rentas ha de concurrir en el momento del hecho causante y durante todo el tiempo de percepción del subsidio.
- Hallarse en alguna de las siguientes situaciones:

- Haber agotado la prestación por desempleo y tener responsabilidades familiares

Se entenderá por responsabilidades familiares tener a cargo al cónyuge, hijos menores de veintiséis años o mayores incapacitados, o menores acogidos, cuando la renta del conjunto de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. No se considerará a cargo, el cónyuge, hijos o menores acogidos, con rentas de cualquier naturaleza superiores al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

En lo que se refiere al requisito de carencia de rentas y, en su caso, de responsabilidades familiares, los requisitos deberán concurrir en el momento del hecho causante y, además, en el de la solicitud del subsidio, así como en el momento de la solicitud de sus prórrogas o reanudaciones y durante la percepción de todas las modalidades del subsidio establecidas en el presente artículo. Si no se reúnen los requisitos, el trabajador sólo podrá obtener el reconocimiento de un

derecho al subsidio cuando se encuentre de nuevo en alguna de las situaciones previstas para el subsidio por desempleo.

En los casos de carencia de rentas y responsabilidades familiares el subsidio se extenderá, como máximo, hasta que el trabajador alcance la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión de jubilación.

-Haber agotado un derecho a prestación por desempleo de, al menos, trescientos sesenta días de duración, carecer de responsabilidades familiares y ser mayor de cuarenta y cinco años de edad en la fecha del agotamiento.

-Ser trabajador español emigrante que habiendo retornado de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista convenio sobre protección por desempleo, acredite haber trabajado como mínimo doce meses en los últimos seis años en dichos países desde su última salida de España, y no tenga derecho a la prestación por desempleo.

-Haber sido liberado de prisión y no tener derecho a la prestación por desempleo, siempre que la privación de libertad haya sido por tiempo superior a seis meses. Se entenderán comprendidos en dicha situación los menores liberados de un centro de internamiento en el que hubieran sido ingresados como consecuencia de la comisión de hechos tipificados como delito, siempre que, además de haber permanecido privado de libertad por el tiempo antes indicado, en el momento de la liberación sean mayores de dieciséis años.

-Haber sido declarado plenamente capaz o inválido en el grado de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, como consecuencia de un expediente de revisión por mejoría de una situación de invalidez en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez.

-No haber cubierto el período mínimo de cotización para una prestación contributiva, siempre que haya cotizado al menos durante tres meses si tiene responsabilidades familiares o seis meses, cuando carezca de responsabilidades familiares.

Cuantía

La cuantía del subsidio será igual al 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Duración

La duración del subsidio variará según los casos:

- Para los desempleados con responsabilidades familiares la duración será de seis meses, prorrogables por otros dos periodos de igual duración, hasta un máximo de 18 meses, con las siguientes excepciones:
 - Los menores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva de, al menos, 6 meses tendrán, además, derecho a otra prórroga de 6 meses, hasta totalizar 24 meses.
 - Los mayores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva de 4 meses tendrán, además, derecho a otra prórroga de 6 meses, hasta totalizar 24 meses.

-Los mayores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva de, al menos, 6 meses tendrán, además, derecho a dos prorrogas de 6 meses cada una, hasta totalizar 30 meses.

- Para los trabajadores mayores de 45 años sin responsabilidades familiares la duración del subsidio será de 6 meses
- Para trabajadores emigrantes retornados, liberados de prisión y trabajadores declarados plenamente capaces o inválidos parciales, la duración será de 6 meses, prorrogables por otros dos periodos de igual duración hasta un máximo de 18 meses.
- Para trabajadores que no hubieran cubierto el periodo mínimo de cotización para la prestación por desempleo la duración del subsidio será:
 - Si tienen responsabilidades familiares de 3, 4 o 5 meses si han cotizado 3,4 o 5 meses respectivamente; o 21 meses si han cotizado 6 o más meses.
 - Si no tiene responsabilidades familiares 6 meses si han cotizado 6 o más meses.

b) Subsidio especial para mayores de 45 años

Beneficiarios

- Los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:
 - Estar desempleado.
 - Tener cumplidos 45 años en la fecha de agotamiento de la prestación contributiva.
 - Haber agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo de 24 meses de duración.
 - Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Cuantía

La prestación económica estará en función del número de cargas familiares:

- Con un familiar, o ninguno a su cargo: 75 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente, sin pagas extraordinarias.
- Con dos familiares a su cargo: 100 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente, sin pagas extraordinarias.
- Con tres o más familiares a su cargo: 125 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente, sin pagas extraordinarias

Duración

La duración del subsidio será de seis meses, a partir del agotamiento de la prestación contributiva, si se solicita dentro de los quince días siguientes a aquel en que finalice la prestación por desempleo de 24 meses.

c) Subsidio especial para mayores de 52 años

Beneficiarios

Los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Estar desempleado.
- Tener cumplidos 52 años en la fecha de solicitud.
- Estar inscrito como demandante de empleo y no haber rechazado oferta de empleo adecuada, ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, en el plazo de un mes
- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- Haber cotizado por desempleo un mínimo de 6 años a lo largo de su vida laboral.
- Cumplir todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión de jubilación en el Sistema de la Seguridad Social.
- Estar incluido en alguno de los supuestos siguientes:
 - Haber agotado una prestación contributiva por desempleo
 - Ser emigrante retornado, liberado de prisión o haber sido declarado plenamente capaz o inválido parcial, sin que se tenga derecho a prestación contributiva por desempleo.
 - Estar en situación legal de desempleo y no tener derecho a prestación contributiva por desempleo por no haber cubierto el período mínimo de cotización, siempre que se haya cotizado, al menos, 3 meses.
 - Haber permanecido inscrito como demandante de empleo desde el agotamiento de una prestación contributiva o subsidio por desempleo hasta cumplir los 52 años.

Cuantía

La cuantía del subsidio será igual al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

No obstante durante los 6 primeros meses la cuantía será:

- 75 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente, si tiene un familiar, o ninguno a su cargo.
- 100 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente si tiene dos familiares a su cargo.
- 125 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente si tiene tres o más familiares a su cargo

Duración

La percepción del subsidio se prolongará hasta que el trabajador alcance la edad de jubilación.

Normas comunes a todos los subsidios

Nacimiento

El derecho al subsidio por desempleo nace a partir del día siguiente a aquel en que se cumpla el plazo de espera de un mes o, tras idéntico plazo de espera, desde el agotamiento del subsidio especial para mayores de cuarenta y cinco años.

Se exceptúan dos supuestos:

- En el caso de los trabajadores que al declararse la situación de desempleo no hubieran cubierto el periodo mínimo de cotización, nace a partir del día siguiente al de la situación legal de desempleo, salvo cuando sea de aplicación lo establecido en los apartados 3 o 4 del artículo 209 de esta Ley.
- El subsidio especial para mayores de cuarenta y cinco años, nace a partir del día siguiente al que se produzca la extinción por agotamiento de la prestación por desempleo reconocida.

Solicitud

El subsidio se debe solicitar dentro de los quince días siguientes al nacimiento del derecho. y en la fecha de solicitud se deberá suscribir el compromiso de actividad.

Se entiende por dicho compromiso de actividad el que adquiera el solicitante o beneficiario de las prestaciones de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad, así como de cumplir las restantes obligaciones previstas en este artículo

Por colocación adecuada se entiende la profesión demandada por el trabajador y también aquella que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas. En todo caso, se entenderá por colocación adecuada la coincidente con la última actividad laboral desempeñada siempre que su duración hubiese sido igual o superior a tres meses.

Transcurrido un año de percepción ininterrumpida de las prestaciones, además de las profesiones anteriores, también podrán ser consideradas adecuadas otras colocaciones que a juicio del Servicio Público de Empleo puedan ser ejercidas por el trabajador.

La colocación se entenderá adecuada cuando se ofrezca en la localidad de residencia habitual del trabajador o en otra localidad situada en un radio inferior a 30 kilómetros desde la localidad de la residencia habitual, salvo que el trabajador acredite que el tiempo mínimo para el desplazamiento, de ida y vuelta, supera el 25 por ciento de la duración de la jornada diaria de trabajo, o que el coste del desplazamiento supone un gasto superior al 20 por ciento del salario mensual, o cuando el trabajador tenga posibilidad de alojamiento apropiado en el lugar de nuevo empleo.

La colocación que se ofrezca al trabajador se entenderá adecuada teniendo en cuenta la duración del trabajo, indefinida o temporal, o de la jornada de trabajo, a tiempo completo o parcial. Además dicha colocación para entenderse adecuada deberá implicar un salario equivalente al aplicable al puesto de trabajo que se ofrezca, con independencia de la cuantía de la prestación a que tenga derecho el trabajador, o aunque se trate de trabajos de colaboración social.

El Servicio Público de Empleo competente tendrá en cuenta las circunstancias profesionales y personales del desempleado, así como la conciliación de su vida familiar y laboral, el itinerario de inserción fijado, las características del puesto de trabajo ofertado, la existencia de medios de transporte para el desplazamiento, así como las características de los mercados locales de empleo.

El salario correspondiente a la colocación para que ésta sea considerada adecuada no podrá, en ningún caso, ser inferior al salario mínimo interprofesional una vez descontados de aquél los gastos de desplazamiento.

Si se presenta la solicitud transcurrido el plazo citado, el derecho nacerá a partir del día siguiente al de la solicitud, reduciéndose su duración en tantos días como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho, de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiere formulado la solicitud.

Prórrogas

Para que se produzca la prórroga del subsidio hasta su duración máxima, cada vez que se hayan devengado seis meses de percepción del mismo (ó 12 meses en el caso de subsidios para trabajadores mayores de 52 años), los beneficiarios deberán presentar una solicitud de prórroga, acompañada de la documentación acreditativa del mantenimiento de los requisitos de acceso. Dicha solicitud deberá formularse en el plazo que media entre el día siguiente a la fecha de agotamiento del período de derecho semestral (o de doce meses) y los 15 días siguientes a la fecha del vencimiento del período de pago de la última mensualidad devengada.

La duración del subsidio se prorrogará desde el día siguiente a la fecha de agotamiento del período de derecho si se solicita en el plazo establecido.

En otro caso, el derecho a la prórroga tendrá efectividad a partir del día siguiente al de su solicitud reduciéndose su duración en tantos días como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar la prórroga del derecho de haberse solicitado en tiempo y forma, y aquella en que efectivamente se hubiera formulado la solicitud.

Pago

El pago del subsidio se realizará por meses vencidos a través de la entidad bancaria asignada por la Oficina de Empleo o mediante ingreso en cuenta en la Entidad Financiera elegida por el trabajador.

El derecho al percibo de cada mensualidad caducará al año de su respectivo vencimiento.

En el primer pago se retendrá el importe de 10 días del subsidio a regularizar en el último pago.

Prioridad en la percepción de los subsidios

El orden de prioridad en la percepción de los subsidios será el siguiente:

- El reconocimiento del subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años, será preferente a cualquier otro subsidio.
- El reconocimiento del subsidio especial para trabajadores mayores de 45 años que hayan agotado una prestación por desempleo de 24 meses, será preferente a los subsidios de Trabajadores que han agotado la prestación contributiva por desempleo y tienen responsabilidades familiares y de Trabajadores mayores de 45 años que han agotado una prestación por desempleo de al menos 12 meses y que no tienen responsabilidades familiares.

Cotización durante la percepción del subsidio

Durante la percepción del subsidio, la entidad gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a las prestaciones de asistencia sanitaria y, en su caso, protección a la familia.

En el supuesto de subsidio por desempleo para trabajadores mayores de cincuenta y dos años, la entidad gestora deberá cotizar, además, por la contingencia de jubilación.

Cuando se trate de trabajadores fijos discontinuos y el beneficiario haya acreditado, a efectos de reconocimiento del subsidio, un período de ocupación cotizada de ciento ochenta o más días, la entidad gestora ingresará también las cotizaciones a la Seguridad

Social correspondientes a la contingencia de jubilación, durante un periodo de sesenta días, a partir de la fecha en que nazca el derecho al subsidio por desempleo.

Rentas o ingresos computables a efectos de conocer si se cumple con el requisito de carencia de rentas

1. Se considerarán como rentas o ingresos computables cualesquiera bienes, derechos o rendimientos de que disponga o pueda disponer el desempleado derivados del trabajo, del capital mobiliario o inmobiliario, de las actividades económicas y los de naturaleza prestacional, salvo las asignaciones de la Seguridad Social por hijos a cargo y salvo el importe de las cuotas destinadas a la financiación del convenio especial con la Administración de la Seguridad Social.

2. También se considerarán rentas las plusvalías o ganancias patrimoniales, así como los rendimientos que puedan deducirse del montante económico del patrimonio, aplicando a su valor el 50 por 100 del tipo de interés legal del dinero vigente, con la excepción de la vivienda habitualmente ocupada por el trabajador y de los bienes cuyas rentas hayan sido computadas, todo ello en los términos que se establezcan reglamentariamente.

No obstante, el importe correspondiente a la indemnización legal que en cada caso proceda por la extinción del contrato de trabajo no tendrá la consideración de renta. Ello con independencia de que el pago de la misma se efectúe de una sola vez o de forma periódica.

Para acreditar las rentas la Entidad Gestora podrá exigir al trabajador una declaración de las mismas y, en su caso, la aportación de copia de las declaraciones tributarias presentadas.

Normas comunes

Gestión

El Instituto Nacional de Empleo es el Organismo Autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, encargado de la gestión y control de las prestaciones por desempleo, salvo para los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores del mar, cuya gestión y control está atribuido al Instituto Social de la Marina.

Compatibilidades e incompatibilidades

La prestación y el subsidio serán compatibles:

- Con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, deduciéndose de su importe la parte proporcional al tiempo trabajado. En el caso de percepción del subsidio por desempleo será necesario que el salario percibido, o la suma de éste con otras rentas, no supere el 75% del S.M.I.
- Con la indemnización que proceda por la extinción del contrato de trabajo.
- Con las becas y ayudas que se obtengan por la asistencia a acciones de formación ocupacional previstas en el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.
- Con la pensión de jubilación parcial. En el caso de percepción de subsidio, por desempleo la cuantía de la pensión, o la suma de ésta con otras rentas, no debe superar el 75% del Salario Mínimo Interprofesional.

La prestación y el subsidio serán incompatibles:

- Con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social.
- Con el trabajo por cuenta ajena, salvo cuando el trabajo se realice a tiempo parcial. En este caso, cuando se trate del subsidio será necesario que se siga careciendo de rentas de cualquier naturaleza superiores al 75 % del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.
- Con la obtención de pensiones o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social, salvo que éstas hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación por desempleo. Cuando se trate del subsidio por desempleo, será además necesario, para que exista tal compatibilidad, que su cuantía, o la suma de ésta con otras rentas, sea inferior al 75 % del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias

Suspensión del derecho

La suspensión del derecho supone la interrupción del abono de prestaciones y de las cotizaciones a la Seguridad Social. Generalmente no afecta al periodo de prestaciones reconocido ni a su cuantía, ya que normalmente, la reanudación supone el derecho a percibir la prestación o el subsidio por el periodo que reste, y con la base y tipos que correspondían en el momento de la suspensión, salvo en el caso de suspensión por sanción.

La prestación o subsidio por desempleo se reanudará:

- De oficio por la Entidad Gestora, cuando se haya suspendido por imposición de sanción por infracciones leves y graves, siempre que el periodo de derecho no se encuentre agotado y que el trabajador figure inscrito como demandante de empleo.
- En los demás casos, previa solicitud del interesado, siempre que se acredite que ha finalizado la causa de suspensión, que, en su caso, esa causa constituye situación legal de desempleo, o que, en su caso, se mantiene el requisito de carencia de rentas o existencia de responsabilidades familiares.

El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión siempre que se solicite en el plazo de los quince días siguientes, y la solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo si la misma no se hubiere efectuado previamente.

Asimismo, en la fecha de la solicitud se considerará reactivado el compromiso de actividad, salvo en aquellos casos en los que la Entidad Gestora exija la suscripción de un nuevo compromiso.

Si se presenta la solicitud transcurrido el plazo citado, el derecho a la reanudación se tendrá a partir de la fecha de la solicitud, perdiendo tantos días de prestación como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el término de la causa de suspensión de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiese formulado la solicitud.

En el caso de que el período que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado, la situación legal de desempleo y el nacimiento del derecho a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho período, siempre que se solicite dentro del plazo de los quince días siguientes a la finalización del mismo. El citado período deberá constar en el Certificado de Empresa a estos efectos.

Las causas que motivan la suspensión son:

- Durante el período que corresponda por imposición de sanción por infracciones leves y graves en los términos establecidos en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Mientras el titular del derecho se encuentre prestando el servicio militar o realizando una prestación social sustitutoria de aquél. No se suspenderá el derecho si el titular tuviese responsabilidades familiares y no disfrutara de renta familiar alguna cuya cuantía exceda del salario mínimo interprofesional.
- Por la realización de trabajo por cuenta propia o ajena de duración igual o superior a doce meses o realización de un trabajo por cuenta propia, por tiempo igual o superior a veinticuatro meses.
- Mientras el titular del derecho esté cumpliendo condena que implique privación de libertad. No se suspenderá el derecho en el mismo supuesto previsto en el apartado anterior.
- Mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a doce meses, o mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta propia de duración inferior a veinticuatro meses.
- En los procesos donde se ejerciten acciones derivadas de despido o de decisión extintiva de la relación de trabajo, mientras el trabajador continúe prestando servicios o no los preste por voluntad del empresario en los términos regulados en el artículo 295 de la Ley de Procedimiento Laboral durante la tramitación del recurso.
- Por traslado al extranjero para realizar un trabajo o perfeccionamiento profesional por período inferior a seis meses

Extinción del derecho

El derecho a las prestaciones por desempleo se extinguirá por las siguientes causas:

- Por agotamiento del plazo de duración.
- Imposición de sanción en los términos previstos en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Por la realización de trabajo por cuenta propia o ajena de duración igual o superior a doce meses o realización de un trabajo por cuenta propia, por tiempo igual o superior a veinticuatro meses.

Cuando el derecho a la prestación se extinga por realizar el titular un trabajo de duración igual o superior a doce meses, éste podrá optar, en el caso de que se le reconozca una nueva prestación, entre reabrir el derecho inicial por el período que le restaba y las bases y tipos que le correspondían, o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas. Cuando el trabajador opte por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron aquella prestación por la que no hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior, de nivel contributivo o asistencial

- Por pasar el beneficiario a ser perceptor de una pensión por jubilación o por invalidez (total, absoluta o gran invalidez), pudiendo en caso de invalidez optar entre una u otra prestación
- Por cumplimiento por parte del beneficiario de la edad ordinaria de jubilación, salvo que no tenga derecho a la pensión por esta contingencia.

- Por traslado de residencia al extranjero del trabajador, salvo en los casos de suspensión.
- Por renuncia voluntaria al derecho.
- Por fallecimiento del beneficiario.

El subsidio por desempleo se extinguirá además por las siguientes causas:

- Por la obtención de rentas superiores al 75% del salario mínimo interprofesional.
- Por dejar de reunir el requisito de responsabilidades, cuando hubiese sido necesario para el reconocimiento del derecho.

Tras dicha extinción el trabajador sólo podrá obtener el reconocimiento del derecho al subsidio si vuelve a encontrarse de nuevo en alguna de las situaciones que dan derecho al mismo.

Contrato de Trabajo

¿Qué es un Contrato de Trabajo?

Por contrato de trabajo se entiende aquel pacto o acuerdo entre trabajador y empresario en virtud del cual el trabajador se compromete de manera voluntaria, a la realización o prestación de determinados servicios, por cuenta del empresario y dentro de su ámbito de organización y dirección, a cambio de una retribución.

¿Cuál es la forma del contrato de trabajo?

Este pacto o acuerdo de voluntades se puede celebrar bien de forma verbal, bien por escrito. Aunque cabe la posibilidad de contratos verbales, la mayoría de modalidades de contratación exigen la forma escrita, existiendo modelos oficiales donde necesariamente habrán de formalizarse. Habrá que estar pues, al concreto tipo de contrato que vayamos a celebrar, y, en su caso, observar la forma prescrita.

Deberán constar por escrito los contratos de trabajo:

- cuando así lo exija una disposición legal.
- los de prácticas y para la formación.
- los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo.
- los contratos de trabajo a domicilio
- los contratos para la realización de una obra o servicio determinado.
- los contratos de inserción.
- los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
- los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.

¿Quiénes pueden celebrar un contrato de trabajo?

- El trabajador. La capacidad (edad) requerida para la celebración de un contrato de trabajo por lo que se refiere a la persona del trabajador está fijada en los 16 años. Únicamente se permite la participación de menores en espectáculos públicos, en determinados casos y siempre previa autorización de la autoridad laboral.

No obstante, en cuanto a la prestación del consentimiento, si el trabajador tiene entre 16 y 18 años y no está emancipado, requerirá el consentimiento de sus padres o tutores.

- El empresario. Es la persona por cuya cuenta y bajo cuya dirección el trabajador va prestar sus servicios.

Puede ser una persona física, empresario individual, o puede ser una persona jurídica como las sociedades (anónimas, limitadas, civiles). En caso de tratarse de una sociedad o de otra persona jurídica, ésta siempre estará representada por una persona individual que es con la que se ha de celebrar el contrato.

¿Cual es la Ley aplicable?

La relación laboral que nace una vez celebrado el contrato de trabajo está sujeta a un complejo sistema de normas y principios. Esta complejidad se debe en gran medida a la existencia, como fuente normativa de primer orden, de una norma especial: los Convenios colectivos.

Los Convenios son normas que nacen de la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores, relativas a las condiciones de trabajo y de productividad, en un ámbito determinado.

Atendiendo a su valor imperativo podemos establecer el siguiente esquema de graduación:

- Constitución
- Normas de la Unión Europea
- Tratados y Convenios Internacionales
- Leyes nacionales
- Decretos y Ordenes ministeriales
- Los convenios colectivos
- Contrato de trabajo
- Usos y costumbres locales y profesionales
- Los principios generales del derecho

La norma básica es el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

¿Que son las Relaciones laborales de carácter especial?

Las Relaciones laborales de carácter especial son aquellas que por tener alguna especialidad, dada por la actividad desempeñada, por el lugar donde se desempeña o por cualquier otra circunstancia, se ha considerado preciso dotarlas de una regulación propia.

Estas relaciones laborales de carácter especial son:

- La del personal de alta dirección.
- La del servicio del hogar familiar.
- La de los penados en instituciones penitenciarias.
- La de los deportistas profesionales.

- La de los artistas en espectáculos públicos.
- La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles, pero respecto de las cuales no asumen el riesgo.
- La de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.

La de los estibadores portuarios.

Duración del Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo puede nacer con pretensión de prolongarse en el tiempo, sin establecer un plazo o término final, en cuyo caso nos encontramos con el contrato indefinido o fijo, o por contra, puede celebrarse habiendo convenido las partes un plazo de vigencia llegado el cual dicho acuerdo se extingue. Estaremos en este segundo caso ante los contratos de duración determinada, cuya posibilidad de celebración queda limitada a los supuestos y a la concurrencia de los requisitos establecidos por la Ley.

¿Que es el Período de prueba?

Por período de prueba se entiende aquel espacio de tiempo en que se comprueba la aptitud del trabajador para el desempeño de un puesto de trabajo determinado, y en consecuencia, si es conveniente o no la celebración de un contrato de trabajo.

Es posible por tanto, estipular un período de prueba durante el cual trabajador o empresario pueden dar por concluido el contrato sin necesidad de alegar causa alguna y sin que nazca para el trabajador derecho a indemnización alguna. Su establecimiento es optativo y de acordarlo, se deberá reflejar por escrito en el contrato. No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

La duración máxima deberá establecerse en los Convenios Colectivos, y a falta de esta previsión no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados o de dos meses (llegando a los tres meses en empresas de menos de 25 trabajadores) para el resto de los trabajadores. Durante el transcurso de este período, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla.

En el caso de que se supere el tiempo de prueba se computará a efectos de la antigüedad del trabajador.

Duración de la jornada laboral

La jornada laboral es el tiempo que ha de dedicar el trabajador a la realización de la actividad para la que ha sido contratado.

Para su fijación en el contrato de trabajo habrá de estarse en primer lugar a la previsión que al respecto haga el Convenio colectivo aplicable, y sólo en su defecto se estará a la jornada máxima legal, sin perjuicio de las jornadas especiales que rigen para determinados sectores o actividades.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Esto quiere decir que en ningún caso la jornada máxima anual podrá exceder de 1876 horas. Este es el límite máximo.

No obstante, empresarios y trabajadores pueden, bien a través de Convenio colectivo, bien en el propio contrato de trabajo, respetar esta limitación íntegramente o establecer una jornada de duración inferior. Cabe asimismo la distribución irregular de la jornada de trabajo que en todo caso habrá de sujetarse al límite anterior y respetar los periodos mínimos de descanso.

La jornada diaria no puede exceder de nueve horas diarias (8 para los menores de 18 años), estableciéndose como descanso obligatorio entre jornadas un período mínimo de 12 horas. A su vez el descanso semanal obligatorio tendrá una duración mínima de día y medio (2 días para los menores de 18 años).

¿Qué son las horas extraordinarias?

La ley posibilita la realización de trabajos por encima de la duración máxima de la jornada. En este sentido, son horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen por encima de la jornada ordinaria, ya sea ésta la pactada en Convenio o la máxima legal.

No obstante dado que implican un exceso sobre el tiempo de trabajo ordinario, las horas extraordinarias quedan sometidas a las siguientes limitaciones:

- Su realización es voluntaria para el trabajador, a no ser que se hubieren pactado en cuyo caso podrá exigir las el empresario.
- Queda prohibida su realización durante el período nocturno, salvo para aquellas actividades especiales y autorizadas, y en ningún caso podrán ser realizadas por menores de 18 años, ni en el contrato a tiempo parcial.
- La retribución de estas horas se fijará mediante Convenio colectivo o contrato de trabajo, debiendo optarse entre su abono en la cuantía fijada nunca inferior al valor de la hora ordinaria, o su compensación por tiempos de descanso equivalentes retribuidos.
- El número máximo anual de horas extraordinarias queda fijado en 80, cantidad que se reducirá proporcionalmente tratándose de jornadas inferiores a la general de la empresa. No se computarán a efectos de esta limitación, las horas extraordinarias que hubieren sido compensadas mediante descansos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
- Para el cómputo de las horas extraordinarias, la jornada del trabajador se registrará día a día, incluyendo aquellas, debiendo entregar el empresario copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

El exceso de horas trabajadas para reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes (piénsese en incendios, inundaciones, etc.) no se tendrán en cuenta a efectos de la jornada máxima legal ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias realizadas, sin perjuicio de que se tengan que abonar como tales. Estas horas son las denominadas horas extraordinarias por fuerza mayor.

Fiestas laborales

Se establecen fiestas laborales, que deberán ser retribuidas y no recuperables, en un número máximo que no podrá exceder de 14 al año, de las cuales dos serán locales, y el resto entre nacionales y las establecidas por la Comunidad Autónoma. Dentro de las fiestas de ámbito nacional, hay alguna de obligado cumplimiento, quedando el resto a disposición de la Comunidad Autónoma correspondiente para cambiarlas por otras fiestas propias.

Para el año 2.003 se han considerado Fiestas de ámbito estatal de carácter no sustituible las de 1 de enero (Año Nuevo); 18 de abril (Viernes Santo); 1 de mayo (Fiesta del Trabajo); 15 de agosto (Asunción de la Virgen); 1 de noviembre (Todos los Santos); 6 de diciembre (Día de la Constitución); 8 de diciembre (Inmaculada Concepción); y 25 de diciembre (Navidad), a las cuales se añadirán los 4 festivos de cada Autonomía y dos días más en cada localidad.

Permisos

El trabajador tiene derecho, previo aviso y justificación ante el empresario, a una serie de permisos que han de ser retribuidos como si de trabajo efectivo se tratara.

Se establecen para los casos de matrimonio, nacimiento de hijos o enfermedad de parientes próximos, traslado del domicilio habitual, para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal (como por ejemplo el derecho de voto), o por la realización de funciones sindicales.

Estos motivos vienen específicamente impuestos por la ley determinando asimismo el número de días de permiso para cada motivo, pero no obstante, los Convenios colectivos suelen ampliar tanto el número de días e incluso de motivos, por lo que a ellos habrá de estarse en primer término.

Vacaciones

En todo caso el trabajador tiene derecho a un período de vacaciones no inferior a 30 días naturales al año, ampliables a través de Convenio colectivo o contrato de trabajo individual, prohibiéndose asimismo la compensación económica de tal período.

La distribución de las vacaciones se determinará mediante acuerdo entre empresario y trabajador, de conformidad con las previsiones que al respecto establezca el Convenio colectivo, debiendo conocer el trabajador la fecha de inicio de su disfrute con al menos dos meses de anterioridad.

Contratos Indefinidos

Dentro de los contratos de trabajo indefinidos podemos diferenciar, el contrato ordinario de aquellos otros que por dirigirse a determinados colectivos o por establecerse como medida de fomento del empleo, son incentivados por los poderes públicos mediante el establecimiento de determinados beneficios.

- Contrato de trabajo ordinario por tiempo indefinido

Es aquél que se concierta sin establecer ningún límite por lo que a su duración se refiere. Puede ser escrito o verbal requiriéndose el registro o la oportuna comunicación, respectivamente, en la Oficina de Empleo dentro de los diez días siguientes a su concertación.

- Contratos indefinidos incentivados

Concertados igualmente con una vocación de continuidad, las siguientes modalidades de contratación, están dirigidas fundamentalmente a determinados colectivos de trabajadores con dificultades en su integración en el mercado laboral, o establecidas como medida de fomento de la contratación indefinida, siendo requisito común a todos estos contratos, la

exigencia de que se formalicen por escrito en el modelo oficial y se comunique a la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren. Son los siguientes:

- Contrato de trabajo indefinido para jóvenes trabajadores menores de 30 años
- Contrato de trabajo indefinido para trabajadores parados de larga duración
- Contrato de trabajo indefinido de mujeres desempleadas de larga duración en profesiones u oficios en los que se encuentren subrepresentadas
- Contrato de trabajo indefinido de trabajadores mayores de 45 años
- Contrato de trabajo indefinido para la contratación de trabajadores minusválidos
- Contrato de trabajo indefinido con desempleados perceptores del subsidio por desempleo en favor de trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario, en los que a su vez, concurra la circunstancia de tratarse de jóvenes menores de 30 años, parados de larga duración, mayores de 45 años o mujeres en profesiones u ocupaciones donde estén subrepresentadas.
- Contrato de trabajo indefinido con trabajadores en situación de exclusión social.

Cabe asimismo la posibilidad de que determinados contratos temporales, como son, los de aprendizaje, prácticas, formación y de relevo, se transformen en indefinidos, disfrutando en consecuencia de los beneficios que la ley determina.

Los beneficios, dirigidos a los empresarios en orden a fomentar la utilización de esta contratación, son los siguientes:

- Por un lado en el caso extinción por causas objetivas (que posteriormente veremos) cuando la misma sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, alejándose de la regla general que establece 45 días por año trabajado.
- Los incentivos que contienen las distintas disposiciones son bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, variando los porcentajes y el tiempo de su vigencia según la contratación por la que se haya optado.

Contratos de duración determinada o temporales

Los contratos de duración determinada son los siguientes:

- Contrato para obra o servicio determinado

Es el que tiene por objeto la realización de una obra o servicio con autonomía propia dentro de lo que es la actividad normal de la empresa, y con una duración que, aunque limitada en el tiempo, es en principio incierta.

El contrato deberá especificar con claridad y precisión la obra o servicio que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

- **Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción**

Para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En el contrato deberá constar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y además el carácter de la contratación, el tiempo de su vigencia y el trabajo a desarrollar. No se exige forma escrita si la duración del contrato es por tiempo inferior a cuatro semanas.

Su duración máxima será de seis meses dentro de un período de doce meses, si bien a través de Convenio colectivo se podrá ampliar tanto el período de referencia (hasta 18 meses) y la duración máxima del contrato que en ningún caso podrá exceder de las tres cuartas partes del período de referencia legal ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

- **Contrato de interinidad**

Es el que se celebra con el objeto de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (por ejemplo trabajadores excedentes con tal derecho), o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

El contrato deberá especificar el carácter de la contratación, su vigencia y el trabajo a desarrollar, debiendo identificarse el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución. La duración del contrato será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a reserva del puesto de trabajo, o la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto.

Cabe destacar dentro de los contratos de interinidad, aquéllos que se celebran para sustituir trabajadores/as en situación de excedencia para atender el cuidado de los hijos o para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. Los contratos así celebrados darán derecho, cuando se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo que lleven más de un año como perceptores, a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes de:

- Un 95 por 100 durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye
- Un 60 por 100 durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye
- Un 50 por 100 durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye

No serán de aplicación estos beneficios cuando las contrataciones se refieran al cónyuge, ascendientes o descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, bien del empresario, bien de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empleadoras.

- **Contrato de inserción**

Es aquel por el cual se contrata a un demandante de empleo por parte de una Administración pública cuyo objeto sea el de realizar una obra o servicio de interés general o social, dentro del ámbito de sus competencias, como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del desempleado participante dentro del ámbito de los programas públicos que se determinen reglamentariamente. Los trabajadores que sean parte en estos contratos no podrán repetir su participación hasta transcurridos tres años desde finalizar el anterior contrato de esta naturaleza, siempre y cuando el trabajador haya sido contratado bajo esta modalidad por un período superior a nueve meses en los últimos tres años.

La retribución de los trabajadores que se incorporen a estos programas será la que se acuerde entre las partes, sin que pueda ser inferior a la establecida, en su caso, para estos contratos de inserción en el convenio colectivo aplicable.

Los servicios públicos de empleo competentes financiarán, a través de las partidas de gasto que correspondan, los costes laborales de estas contrataciones, tomando como referencia la base mínima del grupo de cotización al que corresponda la categoría profesional desempeñada por el trabajador. La incorporación de desempleados a esta modalidad contractual estará de acuerdo con las prioridades del Estado para cumplir las directrices de la estrategia europea por el empleo.

Aspectos a observar en los contratos temporales y de duración determinada:

- Se permite a la negociación colectiva establecer requisitos adicionales dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal.
- Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales.
- Cuando se atribuya a los trabajadores un derecho en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.
- El empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.
- Los convenios colectivos deberán establecer medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales. También podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

Disposiciones reglamentarias de los contratos temporales.

- Se transforman en indefinidos, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal, por:
 - falta de forma escrita
 - falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un periodo superior al periodo de prueba
 - si llegado el término o producida la causa que lo motivó, se continuara realizando la prestación laboral y no se hubiera producido la oportuna denuncia
 - en todo caso los celebrados en fraude de ley
- Deberán formalizarse por escrito en el modelo oficial, debiendo ser registrados (y en su caso también las prorrogas que las partes acuerden) en la Oficina de Empleo en los diez días siguientes a su celebración.
- Ha de constar en estos contratos, entre otros extremos, la especificación de la modalidad contractual de que se trate, la duración del contrato o la identificación de la circunstancia que determina su duración, así como el trabajo a desarrollar.
- Pactados con una duración inferior a la máxima legal son susceptibles de ser prorrogados hasta ese tope.

Tendrán también la consideración de contratos de duración determinada, los que se lleven a cabo bajo las modalidades de contratos en prácticas y para la formación. Para consultar su régimen jurídico ver Contratos formativos

Contratos temporales incentivados para minusválidos

Podemos distinguir tres modalidades:

- Contrato de trabajo temporal para trabajadores minusválidos

Su objetivo es facilitar la contratación temporal de los trabajadores minusválidos. Es el único contrato de trabajo que, a su terminación, da derecho a percibir una compensación económica, equivalente a doce días de salario por año de servicio. Su duración no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años, debiendo concertarse a tiempo completo.

- Contrato para la formación para trabajadores minusválidos

Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de oficio que requiera un determinado nivel de cualificación, yendo dirigido a aquellas personas que carecen de la titulación necesaria para la celebración de un contrato en prácticas.

Si bien el contrato para la formación ordinario requiere que el trabajador tenga una determinada edad para poder concertarlo, en el caso de trabajadores minusválidos no juega esta limitación.

Su duración no puede ser inferior a seis meses ni superior a dos años, siendo susceptible de someterse a un período de prueba. La jornada será a tiempo completo, incluyendo el tiempo dedicado a la formación teórica.

En cuanto a la obligatoriedad de formación teórica, esta modalidad sigue las líneas generales del contrato para la formación ordinario.

- **Contrato en prácticas para trabajadores minusválidos**

El objeto de este contrato es obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursado. Deberá celebrarse siempre, dentro de los seis años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

Facultan para poder celebrar este contrato los títulos Superiores, los de grado Medio, los Superiores y Medios de formación profesional y los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

No puede ser inferior a seis meses ni superior a dos años, salvo que por convenio colectivo sectorial se disponga otra duración, pudiendo pactarse un período de prueba. La jornada pactada puede serlo tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

Normas comunes para estas tres modalidades son:

- Ha de tratarse de un trabajador minusválido y estar reconocido como tal (certificado del IMSERSO)
- El contrato celebrado debe formalizarse por escrito, en el modelo oficial, debiendo registrarse en las Oficinas del INEM dentro de los diez días siguientes a su concertación.
- Cabe la posibilidad de prórroga del contrato si su duración es inferior a la máxima legal, debiendo mediar preaviso (de su terminación) si fuera superior al año.

Procede su transformación en contratos indefinidos (para minusválidos) conforme a las distintas disposiciones que regulan la materia, derivándose una serie de beneficios sobre todo en materia de Seguridad Social.

Contratos formativos

Bajo esta denominación se regulan dos contratos temporales:

- **Contrato de trabajo en prácticas**

Su finalidad es que el trabajador desarrolle los conocimientos teóricos adquiridos conforme a los estudios cursados previamente, por lo que el trabajo a desempeñar ha de ser acorde con su titulación.

La titulación que habilita la concertación de este contrato ha de ser de grado Superior, Medio, Superior o Medio de Formación Profesional u otros títulos oficiales equivalentes que permitan el ejercicio profesional.

El contrato ha de celebrarse dentro de los cuatro años siguientes a la conclusión de los estudios que dieron lugar al título.

La duración del contrato no puede ser inferior a seis meses ni superior a dos años, si bien los Convenios colectivos sectoriales pueden determinar otra duración atendiendo a las características del sector de la actividad de que se trate. Si el contrato se ha celebrado por una duración inferior a la máxima legal cabe la posibilidad de prórroga hasta ese máximo. Se podrá establecer, asimismo, un período de prueba.

La retribución será la fijada en Convenio colectivo para estos trabajadores, y en su defecto no será inferior al 60 ó al 75 por ciento del salario convenio para otro trabajador del mismo o similar puesto de trabajo, y sin que en ningún caso sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

- **Contrato para la formación**

El objeto de este contrato es la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado. El contrato se puede celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con trabajadores incluidos en alguno de los siguientes colectivos: desempleados minusválidos, trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, desempleados que lleven más de tres años sin actividad laboral, desempleados en situación de exclusión social, desempleados que se incorporen como alumnos- trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

Su duración deberá ser no inferior a seis meses ni superior a tres años. No obstante a través de Convenio colectivo podrán establecerse duraciones distintas siempre con el límite de tres años, pudiendo prorrogarse si se concertó por tiempo inferior hasta el máximo establecido. Podrá concertarse un período de prueba.

Se imponen como obligaciones del empresario la de proporcionar la formación objeto del contrato al trabajador, y la de otorgarle los permisos necesarios para asistir a esa formación teórica. La formación deberá impartirse bien por el propio empresario debidamente autorizado, bien por centros ajenos igualmente autorizados. El tiempo dedicado a la misma dependerá del puesto de trabajo a desempeñar, pero en ningún caso podrá ser inferior al 15 por ciento de la jornada máxima prevista en Convenio o, en su defecto de la máxima legal.

Los Convenios colectivos determinarán el número máximo de contratos para la formación que se pueden celebrar por centro de trabajo en consonancia con el tamaño de la plantilla, y en su defecto habrá que estar a los porcentajes fijados reglamentariamente.

El salario del trabajador será el fijado en Convenio colectivo, sin que en su defecto pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Requisitos comunes a estos contratos

El contrato se concertará por escrito y en el modelo oficial, debiendo registrarse en la Oficina de Empleo dentro de los diez días siguientes a su concertación.

El empresario, antes de celebrar el contrato, podrá solicitar del INEM certificación por escrito en el que se detalle el tiempo en que el trabajador ha estado contratado en prácticas o para la formación.

A la finalización del contrato el empresario deberá entregar al trabajador certificación en la que conste la duración de las prácticas y el puesto u oficio ocupado y las principales tareas desempeñadas, o, en su caso (contrato para la formación), la duración del aprendizaje y el nivel de formación práctica adquirida, debiendo asimismo entregar certificación el centro donde se ha cursado la formación teórica.

El trabajador contratado en prácticas o para la formación deviene fijo en los siguientes casos:

- cuando el contrato se haya celebrado en fraude de ley
- cuando los trabajadores no reúnan los requisitos legalmente establecidos para su celebración
- cuando no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social
- cuando no se hubiere observado la forma escrita, si hubiera transcurrido un período igual o superior al fijado legalmente para el período de prueba.

Cabe la transformación de estos contratos en indefinidos conforme a las disposiciones vigentes, conllevando, en su caso, los beneficios establecidos en materia de Seguridad Social.

Contrato de Trabajo a tiempo parcial, Contrato de relevo y Contrato fijo discontinuo

- **Contrato de trabajo a tiempo parcial**

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Se entenderá por "trabajador a tiempo completo comparable" a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

Puede celebrarse por tiempo indefinido o, con una duración determinada en los supuestos en que se permita por ley y con la exclusión del contrato para la formación. Deberá formalizarse necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas existencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

La jornada diaria podrá ser continuada o partida, pero en el caso de optar por la jornada partida únicamente se permite una interrupción salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa.

Cabe la conversión de los contratos a tiempo parcial en a tiempo completo y viceversa, siempre con carácter voluntario, y para facilitar esta conversión el empresario está obligado a comunicar las vacantes que se produzcan de manera que los trabajadores puedan optar por esta posibilidad realizando la oportuna solicitud.

Horas complementarias

No es posible la realización de horas extraordinarias, a excepción de las debidas por siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

En su lugar se han regulado las denominadas horas complementarias, teniendo esta consideración aquéllas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. El régimen de estas horas es el siguiente:

-Exigen pacto expreso por escrito y en modelo oficial, bien en el momento de la celebración del contrato bien en otro posterior. En el deberá constar el número de horas cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

-Únicamente podrá concertarse un pacto de estas características en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida. En el caso de contrato de trabajo fijo-discontinuo, sólo se podrá pactar la realización de horas complementarias cuando los trabajadores, dentro del periodo de actividad, realicen una jornada reducida respecto de los trabajadores a tiempo completo.

-El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

-La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

-Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

-La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos.

-El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto pro renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.
- Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos señalados y, en su caso, al régimen previsto en los convenios colectivos de aplicación. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

- Contrato de relevo

La ley posibilita, a los trabajadores que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación, pero no el requisito relativo a la edad, que puedan

reducir su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquéllos.

A estos efectos estos trabajadores, que habrán de tener una edad inferior, como máximo, A cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad, podrán concertar un contrato a tiempo parcial perfectamente compatible con la pensión de jubilación.

La anterior posibilidad queda no obstante supeditada a que la misma empresa concierte un contrato de trabajo simultáneo con un trabajador desempleado e inscrito en la Oficina de Empleo. Este nuevo contrato tendrá por objeto la sustitución del trabajador que reduce su jornada acogándose a la jubilación parcial, y se denomina contrato de relevo

Tiene las siguientes peculiaridades:

- Su duración será igual a la del tiempo que falte el trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.
- En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada para el caso anterior.
- El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

- **El contrato de los trabajadores fijos discontinuos**

La regulación del contrato a tiempo parcial contiene una previsión conforme a la cual, estos contratos se entienden celebrados por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

El artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, establece que el contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción

competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos de fijos-discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos-discontinuos.

Otros Contratos de Trabajo

- Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación

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

Conforme a lo anterior la duración mínima del contrato es de un año. En el contrato, celebrado necesariamente por escrito, constará el nombre del trabajador que se sustituye, y se registrará en la Oficina de Empleo.

Si durante la vigencia del contrato se produce el cese del trabajador, el empresario vendrá obligado a sustituirlo en el plazo de quince días. En caso contrario deberá abonar a la Entidad de la Seguridad Social el importe de la pensión correspondiente del trabajador sustituido, desde el cese del trabajador (sustituto).

- Contrato de trabajo a domicilio

La característica esencial de estos contratos radica en que la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en lugar libremente elegido por éste y sin la vigilancia del empresario.

Puede ser indefinido o de duración determinada.

El contrato se formalizará por escrito debiendo constar en él, el lugar donde se realice la actividad, siendo obligatorio su registro en la Oficina de empleo dentro de los diez días siguientes a su concertación.

Es obligación del empresario poner a disposición de estos trabajadores un documento de control de la actividad laboral que realizan, y en él deberán constar: el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, la cantidad de materias primas entregadas, las tarifas acordadas para la fijación del salario, la entrega y recepción de los objetos elaborados y cuantas cuestiones de la relación laboral interesen a las partes.

En estos casos el salario del trabajador a domicilio deberá ser, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría laboral equivalente.

- Contrato de trabajo en grupo

Se concierta entre una empresa y un grupo de trabajadores considerado como tal.

La contratación, en estos casos y como norma general, se efectúa con el jefe del grupo, quien lo representará y responderá de las obligaciones inherentes a tal representación, destacando los aspectos relativos al cobro del salario y su posterior reparto. La empresa no tendrá, por tanto, frente a cada uno de los miembros del grupo los derechos y deberes que como tal le competen.

El contrato puede serlo por tiempo indefinido o de duración determinada. Su concertación se podrá realizar por escrito, en cuyo caso deberá registrarse en la Oficina de empleo, o de forma verbal, imponiéndose la comunicación a dicha Oficina.

Derechos y Deberes

- **Derechos básicos de los trabajadores**

Dentro de este grupo podemos distinguir:

-El derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.

-El derecho a la libre sindicación. Se refiere a la posibilidad de fundar sindicatos, a la libre afiliación, y al derecho de los propios sindicatos a fundar confederaciones y organizaciones sindicales internacionales y el derecho a afiliarse a las mismas. Se trata de un derecho que puede ser limitado para ciertos colectivos (Cuerpos e Institutos Militares).

-Derecho a la negociación colectiva, para los representantes de trabajadores y empresarios, y cuya principal manifestación es la conclusión de Convenios colectivos, normas de primera magnitud en la relación laboral.

-A la adopción de medidas de conflicto colectivo en defensa de los intereses (colectivos) de los trabajadores y empresarios.

-El derecho a la huelga de los trabajadores en defensa de sus intereses.

-Derecho de reunión.

-El derecho de participación en la empresa.

- **Derechos y deberes derivados del Contrato de trabajo**

Derechos

-Derecho a la ocupación efectiva que impone la correlativa obligación al empresario de procurar la ejecución del trabajo en todo caso.

-A la promoción y formación profesional en el trabajo, esto es, la facultad de acceder a un trabajo más cualificado, mejor remunerado, o de mejores expectativas en función de la experiencia y del mérito profesional, y el derecho a obtener permisos para asistir a cursos de formación y perfeccionamiento.

-A no ser discriminados para el empleo o, una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por la ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de la lengua dentro del Estado español.

-A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. Con ello nos referimos a las políticas de prevención de riesgos laborales, es decir, al conjunto de facultades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la

actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

-Derecho del trabajador al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas, o de naturaleza sexual, considerándose infracciones muy graves los actos del empresario contrarios a la dignidad e intimidad de los trabajadores.

-A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida. Es el derecho al salario, que deberá abonarse en la fecha y lugar convenidos.

-Derecho del trabajador al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo, esto es, derecho a acudir a los tribunales en defensa de sus derechos e intereses.

Deberes de los trabajadores

Los trabajadores tienen como deberes básicos

-Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.

-Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, tema relacionado con la seguridad y salud en el trabajo, y con las medidas de prevención de riesgos laborales por lo que se refiere a las obligaciones de los trabajadores.

-A cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones directivas. Es el deber de obediencia del trabajador que queda sometido al poder disciplinario del empresario en el caso de incumplimientos de aquél y siempre que las órdenes o instrucciones no sean abusivas o ilegítimas.

-No concurrir con la actividad de la empresa. Aunque tratado en la ley de manera específica no es más que una concreción del deber general de buena fe, su finalidad es la evitación de un perjuicio en la persona del empleador.

-Contribuir a la mejora de la productividad. Al igual que el anterior supone, en este caso, una concreción del deber general de realizar la prestación laboral con la diligencia debida.

Clasificación Profesional

En el contrato de trabajo, entre otras cuestiones, se establece la posición que ocupará el trabajador en el seno de la empresa o centro de trabajo donde va a ejercer sus funciones. En concreto, en todo contrato de trabajo debe constar:

- La actividad a desarrollar por el trabajador.
- La categoría, grupo profesional o nivel retributivo asignado al trabajador y que será el previsto en el Convenio o, en su defecto, el que sea de aplicación en la empresa.

Ambas cuestiones están relacionadas. Por un lado, en el contrato de trabajo, como en todo contrato, se definen los cometidos que el trabajador habrá de desempeñar en el seno de la empresa; por otro, ese conjunto de actividades a desarrollar por el trabajador dependen en gran medida de la categoría que se le asigne, esto es, del encuadramiento de aquél en el sistema de clasificación profesional que esté vigente en la empresa.

El establecimiento de un concreto sistema de clasificación profesional en una empresa y su contenido es cometido de los convenios colectivos, y a falta de previsión por éstos, será el que se determine por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

De acuerdo con tales sistemas, y en función de la titulación, formación, habilidades, experiencia, o grado de responsabilidad que asuma el trabajador en sus tareas, se le asignará una concreta categoría profesional la cual se integra, a su vez en un concepto más amplio, el de grupo profesional.

La posición del trabajador en la empresa fijada en el contrato de trabajo en consonancia con el sistema de clasificación profesional que rija en ese ámbito, no es algo inamovible, sino que en la ley en un primer momento y posteriormente a través de Convenio colectivo se articulan unos mecanismos en virtud de los cuales esa posición puede quedar modificada. Estos mecanismos se basan, bien en procedimientos de ascenso, bien en una decisión empresarial, o bien por acuerdo entre el trabajador y el empresario.

Ascensos

Con este término se alude al cambio de un puesto de trabajo a otro de superior categoría, teniendo en cuenta aspectos tales como la formación, los méritos o la experiencia del trabajador.

Los procedimientos de ascenso se establecerán conforme a lo que se determine en el Convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En todo caso, tanto en los procedimientos como en los criterios de ascenso, se habrán de respetar iguales reglas para trabajadores de uno y otro sexo.

Modificación del Contrato de Trabajo

Las condiciones de trabajo pueden verse alteradas por acuerdo entre trabajador y empresario, siempre con el límite del respeto a los derechos adquiridos por el trabajador.

El cambio de funciones en el seno de la empresa, además, puede obedecer a una decisión unilateral del empresario. En este caso, la modificación de las condiciones de trabajo se efectuará con el debido respeto a la dignidad del trabajador, y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. La modificación por voluntad del empresario puede ser:

Por cambio de puesto de trabajo

En este caso estaremos ante los problemas de movilidad funcional, en virtud de la cual se produce un cambio de funciones o del puesto de trabajo en el seno de una empresa o centro de trabajo. Puede suponer:

-Modificaciones dentro del mismo grupo profesional

En este caso la decisión empresarial no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales, precisas para desarrollar el concreto puesto de que se trate, y por la pertenencia al grupo profesional, o a falta de definición de este concepto por el sistema clasificación en vigor, la movilidad podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

-Modificaciones entre distintos grupos profesionales o categorías equivalentes

Al contrario que en el caso anterior, la decisión empresarial requiere justa causa para efectuar el cambio de puesto de trabajo. Así se exige que concurren razones técnicas u organizativas que justifiquen la movilidad, que el cambio se realice por el tiempo imprescindible, y se debe retribuir al trabajador de acuerdo con las funciones efectivamente realizadas

Pero además:

- Si la movilidad tiene por objeto el desempeño de trabajos de categoría inferior se exigirá complementariamente que dichas razones se refieran a necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva debiendo ser comunicado el cambio a los representantes de los trabajadores.

- Si las funciones fuesen superiores a las del grupo profesional, se establecen unos plazos en el desempeño, pasados los cuales el trabajador podrá reclamar al empresario el ascenso correspondiente.

Traslados y desplazamientos

El cambio de puesto de trabajo desempeñado en la empresa o centro de la misma, puede implicar un cambio del lugar donde se ejecutan esas tareas.

Si tales cambios tienen lugar en un mismo centro de trabajo, o se producen de un centro de trabajo a otro pero sin conllevar cambio de residencia, la decisión empresarial no está en principio sometida a limitación alguna.

Por contra, si implican un cambio de residencia estaremos ante un fenómeno de movilidad geográfica que puede suponer:

-Traslados

Es el cambio de un puesto de trabajo a otro que se ubica en localidad distinta, implicando un cambio de residencia del trabajador, por tiempo indefinido o por tiempo superior a doce meses en un período de tres años.

El traslado requiere la concurrencia de razones económicas, técnicas organizativas o productivas que lo justifiquen, y la sujeción al procedimiento establecido (notificación al trabajador y a los representantes de los trabajadores, derechos de preferencia para el traslado o de permanencia en el puesto de trabajo actual, compensación por gastos,...).

Puede tener carácter individual o colectivo (cuando afecta a una pluralidad de trabajadores), y el trabajador tendrá, en todo caso el derecho a rescindir el contrato de trabajo percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

-Desplazamientos

A diferencia del anterior el cambio de residencia que aquí se origina es de carácter temporal no haciendo necesario el cambio del domicilio habitual. El desplazamiento supone un cambio del lugar de la ejecución del trabajo por tiempo igual o inferior a doce meses en un período de tres años. Es éste el límite temporal para apreciar si estamos ante un traslado o un desplazamiento.

Por tanto, si concurren razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por tratarse de contrataciones referidas a la actividad de la empresa, el empresario podrá desplazar a su personal temporalmente a otros centros de trabajo a población distinta de la de la

residencia habitual, debiendo abonar al trabajador los gastos de viaje y dietas que se le ocasionen.

El empresario notificará la decisión con antelación suficiente a la fecha de efectividad, pudiendo el trabajador reclamar contra la misma.

Modificación de las condiciones sustanciales de trabajo

Las condiciones en que se va a desempeñar una concreta prestación de trabajo, fijadas inicialmente en el contrato pueden verse alteradas posteriormente.

Para apreciar cuando debe estarse al procedimiento que fija la ley para la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo habrá que tener en cuenta dos circunstancias. De una parte, la modificación ha de ser relevante, tiene que revestir cierta importancia. De otra ha de ser una modificación que afecte a alguna de las siguientes cuestiones:

- la jornada de trabajo
- el horario
- el régimen de trabajo a turnos
- los sistemas de remuneración
- los sistemas de trabajo y rendimiento
- de funciones, siempre que la modificación exceda de los límites establecidos para la movilidad funcional

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual, o colectivo, cuando afecten a una pluralidad de trabajadores en los términos fijados por la ley.

El procedimiento a seguir por el empresario varía en función del carácter individual o colectivo de la modificación que se pretenda. No obstante con carácter general, son requisitos necesarios:

- la previa notificación por parte del empresario tanto al trabajador/es afectado/s, como a sus representantes
- la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se entenderá que concurren estas causas cuando la adopción de las medidas propuestas por el empresario contribuya a superar la situación de la empresa.

En todo caso siempre le quedará al trabajador la posibilidad de impugnar la decisión empresarial, pudiendo en última instancia, resolver el contrato de trabajo con derecho a indemnización.

Suspensión del Contrato de Trabajo

Causas de suspensión

En determinados supuestos, el vínculo contractual aun sin quedar roto, puede verse interrumpido dejando sin efecto las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. No obstante este fenómeno únicamente se dará si concurre alguna de las causas previstas por la ley o por el propio contrato de trabajo. En otro caso, si se produce consecuencia de la voluntad exclusiva del empresario, estaremos ante un supuesto de

imposibilidad de la prestación por causa imputable a aquél, conservando el trabajador el derecho al salario.

Con carácter general, la suspensión del contrato de trabajo, y, sin perjuicio de los efectos específicos que se derivan de cada concreta causa de suspensión, conlleva como efectos la exoneración de las obligaciones recíprocas de las partes tal y como advertimos anteriormente, y la posibilidad de reincorporación un vez ha cesado la causa de suspensión.

- **Suspensión por maternidad, acogimiento o adopción y riesgos durante el embarazo de la mujer trabajadora**

Los trabajadores tienen derecho a la suspensión del contrato en los casos de maternidad, y adopción o acogimiento, así como en caso de riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora.

En el supuesto de parto, la duración es de dieciséis semanas, que se disfrutan de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre puede hacer uso de este derecho. Las seis semanas inmediatas posteriores al parto son de descanso obligatorio para la madre pero, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta puede optar por que el padre disfrute de una parte del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo existencia de un riesgo para la salud de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años la suspensión tiene una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple. Se iniciará, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión es, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trata de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tienen especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En los supuestos de adopción internacional, cuando es necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, puede iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finaliza el día en que se inicia la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparece la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

- **Suspensión por mutuo acuerdo de las partes o por las causas consignadas en el contrato**

Empresario y trabajador pueden pactar, bien a la celebración del contrato, bien en momento posterior, la suspensión de aquél por los motivos, en las condiciones y con el alcance que al efecto se acuerde.

- **Suspensión por privación de libertad**

El contrato se entenderá suspendido siempre y cuando no exista sentencia condenatoria.

En este caso, aparte de los efectos generales, se debe dar de baja al trabajador en la Seguridad Social, y no se contabilizará tal período a efectos de antigüedad.

- **Por Incapacidad Temporal**

Cesan las obligaciones de trabajar y remunerar el trabajo, pero computándose a efectos de antigüedad y con derecho a la reincorporación del trabajador en cuanto cese tal situación.

La declaración de invalidez permanente en los grados de total para la profesión habitual, absoluta para toda profesión o gran invalidez, suspenderá la relación laboral cuando a juicio del órgano calificador de la incapacidad, la situación del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría permitiendo su reincorporación al puesto de trabajo.

- **Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias**

La distinta graduación de esta sanción viene recogida en los Convenios colectivos, y su aplicación vendrá determinada por la gravedad de la falta cometida. La suspensión en estos términos viene a constituir una especie de medida cautelar para facilitar la investigación de los hechos que presumiblemente constituyen una infracción.

- **Suspensión de las relaciones de trabajo por fuerza mayor o por causas técnicas, organizativas, económicas o de producción**

La existencia de esta causa deberá ser constatada por la Autoridad Laboral con independencia del número de trabajadores afectados, previa tramitación de un procedimiento iniciado mediante solicitud de la empresa, quien simultáneamente comunicará a los representantes de los trabajadores los hechos constitutivos de fuerza mayor.

- **Por ejercicio del derecho de huelga**

El ejercicio de este derecho no extingue el contrato de trabajo, sino que se limita a suspenderlo durante su duración. En este caso el empresario efectuara los oportunos descuentos sobre los salarios de los trabajadores. Durante la huelga el trabajador no causa baja en la Seguridad Social sino que pasa a la situación de alta especial en la cual se suspende la obligación de cotizar.

- **Por cierre patronal de la empresa**

El empresario puede acordar el cierre temporal del centro de trabajo, si se producen alteraciones colectivas en la prestación de trabajo, para la protección de las personas, bienes o instalaciones. Si así ocurriera y al igual que en el caso anterior, el contrato de trabajo únicamente se suspende, suspendiéndose asimismo el derecho al salario y pasando las trabajadoras a situación de alta especial en la Seguridad Social.

Excedencias

Se trata de situaciones de suspensión del contrato de trabajo, donde el trabajador deja de prestar sus servicios temporalmente y la empresa deja de satisfacerle el salario. Puede ser:

- **Voluntaria**

El trabajador sin necesidad de alegar causa alguna puede ejercitar este derecho, si bien este ejercicio queda supeditado a la concurrencia de una serie de requisitos:

- Tener al menos un año de antigüedad en la empresa
- Solicitarla por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco
- Que en su caso, hayan transcurrido más de cuatro años desde el disfrute de una excedencia anterior

El trabajador a la conclusión del período de excedencia tendrá sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que haya o se produzcan en la empresa. Solicitado el reingreso y no obtenido por la inexistencia de vacante la excedencia se prorroga indefinidamente hasta que se produzca esa vacante. Si pese a existir, el empresario se negara a la reincorporación su rechazo equivale a un despido desencadenando los efectos que tal medida conlleva. Por último señalar que este período no se computa a efectos de antigüedad.

No obstante lo anterior se posibilita y así ocurre en la mayoría de los casos, que por Convenio colectivo se establezcan condiciones distintas tanto en lo que se refiere a las condiciones de concesión como a los efectos de la excedencia voluntaria, siempre que se respeten los mínimos establecidos en la ley de manera que unas y otros sólo puedan ser mejorados desde el punto de vista del trabajador.

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

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.

- **Excedencia forzosa**

Da derecho tanto a la conservación del puesto de trabajo, como al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. Tiene lugar en los siguientes supuestos:

-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 imposibiliten la prestación del trabajo en más del veinte por ciento de las horas laborales, en un periodo de tres meses.

-Otros supuestos de excedencia

Los convenios colectivos y normas sectoriales pueden recoger determinadas situaciones que den lugar a excedencias forzosas, fuera de los casos anteriores.

Extinción del Contrato de Trabajo

Por voluntad del Trabajador

- **Por dimisión del trabajador**

El trabajador sin necesidad de alegar causa alguna que lo justifique, puede, en cualquier momento dar por terminado el contrato. Estará, en este caso, obligado a preavisar al empresario en el plazo establecido en el Convenio de aplicación o, en su defecto, según la costumbre del lugar.

Esta actuación, si bien no precisa una declaración formal en este sentido, si que requiere un consentimiento claro e inequívoco por parte del trabajador, ya que en otro caso estaríamos ante un supuesto de abandono por parte de aquél, pudiéndose derivar un deber de indemnización si se derivan perjuicios para el empresario.

Al obedecer la extinción, a la voluntad del trabajador sin mediar causa que en principio la justifique, no se tendrá derecho a la prestación por desempleo.

- **Por resolución del contrato a instancias del trabajador**

A diferencia de la extinción por dimisión del trabajador, éste puede extinguir el contrato con derecho a indemnización cuando concurra alguna de las causas previstas en la ley.

Esta extinción se puede producir directamente por voluntad del trabajador en los casos de traslado de su centro de trabajo si dicho traslado implica un cambio de residencia, o en aquellos otros en los que se ha producido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecten a la jornada, al horario o al régimen del trabajo a turnos.

Otras causas, por el contrario, precisan un pronunciamiento de los tribunales. Así procederá la extinción contractual en los siguientes casos:

- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador o en menoscabo de su dignidad.
- Por falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- Por cualquier otro incumplimiento grave del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor.

En todos estos casos el trabajador tendrá derecho a la prestación por desempleo y a una indemnización cuya cuantía varía en función de la causa de extinción.

- **Por muerte del trabajador**

El fallecimiento del trabajador produce, al ser una relación de carácter personal, la extinción del vínculo contractual. Ello dará lugar a una serie de pensiones y a un subsidio por defunción a cargo de la Seguridad Social en favor de los familiares del difunto, sin perjuicio, de que si la muerte es consecuencia de un accidente de trabajo aquéllos tengan derecho a una indemnización a tanto alzado a cargo de la entidad Gestora o la Mutua de Accidentes de Trabajo.

- **Por jubilación o incapacidad permanente del trabajador**

En ambos casos se produce, de manera automática la extinción del contrato de trabajo, a no ser que para los distintos grados de incapacidad se prevea por el órgano calificador de la misma, que la situación del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría, permitiendo su posterior reincorporación al puesto de trabajo.

Por voluntad del Empresario

- **Por muerte, incapacidad y jubilación del empresario**

Cualquiera de estas causas produce de manera automática, y sin perjuicio del fenómeno de la sucesión empresarial, la extinción del contrato de trabajo. Los trabajadores afectados por esta extinción tendrán derecho a la prestación por desempleo y a una indemnización consistente en un mes de salario.

Por lo que se refiere a la incapacidad del empresario, no se precisa la concurrencia de una causa civil de incapacitación ni una incapacidad invalidante declarada por la Seguridad Social, sino que es suficiente una inhabilitación manifiesta de hecho que impida al empresario desarrollar sus funciones directivas.

- **Por extinción de la personalidad jurídica de la empresa**

En los casos en que la empresa no se refiera a un empresario individual o persona física, sino a una sociedad o persona jurídica, los contratos de trabajo pueden extinguirse (al igual que en el caso anterior, sin perjuicio de la sucesión empresarial) al extinguirse la personalidad jurídica de aquélla.

Las leyes que regulan las personas jurídicas prevén una serie de causas de disolución, pero a los efectos de producir el efecto extintivo sobre los contratos de trabajo se requiere que tales causas tengan su fundamento en razones económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, aplicándose en su caso la tramitación del procedimiento establecido para los expedientes de regulación de empleo.

Cuando la relación laboral se extingue por esta causa los trabajadores tendrán derecho a las prestaciones de desempleo y a la correspondiente indemnización.

- **Por causas objetivas (despido por causas objetivas)**

Tales causas son:

-**Ineptitud del trabajador**, que ha de ser conocida o sobrevenida con posterioridad a la efectiva colocación de aquél en la empresa. si fuera anterior al cumplimiento de un período de prueba no podría alegarse posteriormente.

-Falta de adaptación a las modificaciones. El contrato puede extinguirse si el trabajador no se adapta a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo, siempre que éstas sean razonables y hayan transcurrido más de dos meses desde su introducción.

-Absentismo laboral. En ningún caso se computarán como faltas de asistencia las debidas a huelga legal, por motivos de representación legal de los trabajadores, por accidente de trabajo, por maternidad, los casos de licencias y vacaciones o por enfermedad o accidente no laboral si la baja es de más de veinte días consecutivos y acordada por los servicios sanitarios oficiales.

- Falta de consignación presupuestaria. Se contempla la posibilidad de extinción de aquellos contratos por tiempo indefinido que hubieran sido celebrados para la ejecución de planes y programas públicos sin dotación económica estable, siendo la causa motivadora de la extinción la insuficiencia de la consignación presupuestaria para el mantenimiento del puesto o puestos de trabajo de que se trate.

-Necesidad de amortizar puestos de trabajo. La empresa puede amortizar puestos de trabajo cuando tenga la necesidad objetivamente acreditada y en número inferior al establecido para el supuesto del despido colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. En este caso la decisión empresarial debe justificarse con una determinada finalidad, bien la superación de una situación de crisis, bien superar las dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa (competitividad, exigencias de la demanda, ...).

En este caso, al igual que en el anterior de extinción de los contratos por disolución de la sociedad basado en causas objetivas, se exige la observancia de los requisitos siguientes:

- Comunicación escrita al trabajador expresando la causa de extinción.
- Poner a disposición del trabajador, a la vez que se efectúa la comunicación, una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de veinte mensualidades.
- Concesión de un plazo de preaviso, que será de treinta días desde la notificación de la extinción aludida a la efectividad de la misma. Si se incumpliera este deber, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al período de preaviso incumplido.
- En el supuesto de extinción basado en la necesidad de amortizar puestos de trabajo, se debe entregar copia del escrito de preaviso a los representantes de los trabajadores para su conocimiento.
- Se concederá un permiso o licencia al trabajador de seis horas a la semana con el objeto de que pueda buscar nuevo empleo.
- Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa.

Contra la decisión extintiva del empresario el trabajador podrá recurrir ante la autoridad judicial como si de un despido disciplinario se tratara, derivándose la calificación de nulo, procedente o improcedente. La calificación de nulo procederá, además de por las causas generales de efectuarse incurriendo en discriminación o con violación de los derechos fundamentales o libertades públicas, cuando no se hubieren cumplido los requisitos señalados con anterioridad.

Despido colectivo y Expediente de Regulación de Empleo

Concepto

Es despido colectivo la extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor, cuando afecte en un período de noventa días al siguiente número de trabajadores:

- Diez trabajadores en empresas que ocupen menos de cien trabajadores
- El 10 por ciento del número de trabajadores en aquellas que ocupen entre 100 y 300
- Treinta trabajadores en aquellas que ocupen más de 300 trabajadores
- Cuando la extinción afecta a toda la plantilla de la empresa siempre que el número de afectados sea superior a cinco, cuando el despido se produzca como consecuencia de la cesación total de la actividad empresarial fundadas en las mismas causas señaladas anteriormente.

Procedimiento

La extinción del contrato de trabajo a través de despido colectivo, así como la que es consecuencia de la extinción de la personalidad jurídica en el caso de empresas-personas jurídicas, exige la tramitación de un procedimiento denominado Expediente de Regulación de Empleo.

Este procedimiento que requiere la autorización de la autoridad laboral, viene caracterizado por la apertura de un período de consultas en el que empresa y representantes de los trabajadores negociarán de buena fe para la consecución de un acuerdo.

El acuerdo alcanzado tendrá carácter vinculante para ambas partes, a no ser que la Autoridad Laboral aprecie fraude, dolo, coacción o abuso, en cuyo caso lo remitirá a la autoridad judicial para que ésta resuelva.

En caso de desacuerdo, la Autoridad laboral se pronunciará dictando resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial, y autorizando o no al empresario a la extinción de los contratos afectados.

La resolución de la Autoridad laboral no agota la vía administrativa por lo que para su impugnación se deberá interponer el correspondiente recurso ordinario.

La indemnización procedente en los casos de despido colectivo, salvo que por pacto individual o colectivo se fije una cuantía superior, será de 20 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

Mención especial merece el despido colectivo cuando obedece a la existencia de fuerza mayor. Con esta causa se hace referencia a circunstancias o acontecimientos tales como incendios, inundaciones, terremotos, ... o cualquier otro suceso semejante de carácter extraordinario que las partes no hayan podido prever, o que previsto no se haya podido evitar.

En este caso la causa deberá ser constatada por la Autoridad laboral, previa solicitud por la empresa en la que se acreditará la existencia de la causa, a la vez que se comunica a los representantes de los trabajadores. En este caso no se requiere período de consultas siendo indiferente asimismo el número de trabajadores afectados.

- **El despido disciplinario**

Causas

El contrato de trabajo puede extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. A estos efectos se consideran incumplimientos contractuales por parte del trabajador, y en consecuencia causas del despido:

- Las faltas de asistencia o puntualidad al trabajo. Han de ser repetidas e injustificadas.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Actitudes enfrentadas contra las órdenes recibidas del empresario.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario, a los trabajadores de la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- La embriaguez o toxicomanía que han de ser habituales y repercutir negativamente en el trabajo.

Prescripción

Al tratarse de incumplimientos graves, habrá que tener muy en cuenta la prescripción de la falta de que se trate, siendo el plazo para imponer la sanción de despido por la comisión de una falta calificada de muy grave el de sesenta días, a partir de que la empresa tenga conocimiento de la misma, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Forma del despido

Dadas las consecuencias tan negativas que acarrea para el trabajador un acto del empresario como el que estamos viendo, la ley requiere que esta decisión se tome siguiendo una serie de formalidades.

El despido debe ser comunicado por escrito al trabajador afectado, mediante la denominada Carta de Despido en la que deben figurar los hechos que lo motivan y la fecha de sus efectos.

Esta comunicación tiene una doble finalidad: por un lado es esencial para que el trabajador pueda defenderse al tener conocimiento de los cargos que motivan el despido y en su caso pueda impugnarlos. De otro, delimita los términos de la controversia judicial, al no poder el empleador alegar hechos distintos de los recogidos en la carta de despido.

Al margen de la carta de despido, los Convenios colectivos pueden imponer otras exigencias formales en orden a la adopción de esta medida extintiva.

Asimismo la ley requiere el cumplimiento de una serie de trámites directamente relacionados con la representación de los trabajadores:

- si el trabajador afectado por el despido es representante legal de los trabajadores o delegado sindical se impone la apertura de expediente contradictorio

- si el empresario tuviera constancia de que el trabajador está afiliado a un sindicato, debe dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato

Efectos del despido

Ante una decisión empresarial de esta naturaleza, si el despido es impugnado ante la jurisdicción social, pueden producirse diferentes efectos en atención a la calificación que del mismo haga el órgano judicial.

Requisito que se ha de cumplir con anterioridad al inicio del procedimiento judicial es el intento de conciliación previo ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación. El plazo para reclamar es de veinte días hábiles, siguientes a aquél en que se hubiera producido el despido.

El órgano judicial calificará el despido como procedente, improcedente o nulo.

-Despido procedente

El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario, convalidándose la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

-Despido improcedente

El despido será improcedente cuando no se acredita el incumplimiento alegado o cuando no se han cumplido las formalidades requeridas.

Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquella:

- a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.
- b) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

Si la opción entre readmisión o indemnización corresponde al empresario, el contrato de trabajo se entiende extinguido en la fecha del despido, cuando el empresario reconozca la improcedencia del mismo y ofrezca la correspondiente indemnización legal, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste.

Cuando el trabajador acepte la indemnización o cuando no la acepte y el despido sea declarado improcedente, la cantidad de los salarios de tramitación queda limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la del depósito, salvo cuando el depósito se realice en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, en cuyo caso no se devenga cantidad alguna.

A estos efectos, el reconocimiento de la improcedencia podrá ser realizado por el empresario desde la fecha del despido hasta la de la conciliación.

En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

Si el despido es un representante legal o sindical de los trabajadores, es el trabajador quien tendrá la posibilidad de opción.

La readmisión debe producirse en la mismas condiciones (salario, jornada, puesto de trabajo,...) que tenía el trabajador antes del acto del despido. En otro caso estaremos ante una readmisión irregular.

Cuando se trate de expedientes de regulación de empleo de empresas no incursas en procedimiento concursal que incluyan trabajadores con 55 o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social

Cuando se produzca la readmisión del trabajador, las cantidades percibidas por éste en concepto de prestaciones por desempleo se considerarán indebidas por causa no imputable al trabajador. En tal caso, la Entidad Gestora cesará en el abono de las prestaciones por desempleo y reclamará a la Tesorería General de la Seguridad Social las cotizaciones efectuadas durante la percepción de las prestaciones. El empresario deberá ingresar a la Entidad Gestora las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios

Si el trabajador hubiera encontrado otro empleo con anterioridad a la sentencia y se probase por el empresario lo percibido, éste lo podrá descontar de los salarios dejados de percibir.

En cualquier caso, el empresario deberá instar el alta del trabajador en la Seguridad Social con efectos desde la fecha del despido o extinción inicial, cotizando por ese periodo, que se considerará de ocupación cotizada a todos los efectos.

-Despido nulo

Será nulo el despido cuando haya tenido por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o cuando se haya producido con violación de los derechos fundamentales o las libertades públicas del trabajador.

El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

Otras causas de extinción

- **Por mutuo acuerdo de las partes**

La ley no impone ningún requisito en cuanto a formalidades, forma de exteriorización de la voluntad extintiva o cuantía de la indemnización. En consecuencia habrá que estar a las condiciones pactadas, pero teniendo siempre presente:

- La irrenunciabilidad de los derechos adquiridos por los trabajadores, o cuando tal renuncia perjudique el interés u orden público, o perjudique a terceros
- Los vicios en el consentimiento, cuando éste se ve afectado por error, dolo o intimidación.

El contrato así extinguido no genera derecho a prestación por desempleo, por cuanto el trabajador no se encuentra en esta situación de manera involuntaria.

1. Por las causas consignadas en el contrato

Las partes pueden establecer en el contrato, bien en el momento de su celebración, bien posteriormente, cláusulas que impliquen la extinción del contrato siempre y cuando las causas consignadas no impliquen un abuso de derecho por parte del empresario.

En este caso no se tendrá derecho a indemnización salvo que así se pacte, generándose el derecho a la prestación por desempleo si la finalización del contrato obedece a una causa ajena a la voluntad del trabajador.

- **Por expiración del tiempo convenido o por la realización de la obra o servicio**

Causa propia de los contratos de duración determinada, como norma general se establece el deber de denuncia previa, prorrogándose el contrato caso de no ejercitarse aquélla.

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

¿Cómo se calcula el Finiquito?

Un trabajador cesa voluntariamente en el trabajo el 4 de octubre de 2002 (ha trabajado por tanto en el año 2002 durante 274 días).

Sus retribuciones son:

Salario Base: 751,27 euros

Plus convenio: 132,22 euros

Antigüedad: 108,18 euros

Tiene derecho a dos pagas extraordinarias de 859,45 euros

El trabajador ha disfrutado durante 2002 de 7 días de vacaciones

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.

1. El salario del mes en curso

El finiquito incluirá el salario que corresponde al trabajador por los días del mes de octubre trabajados. Para lo cual partiremos del salario mensual para obtener el salario diario y multiplicar éste por los días trabajados.

El salario mensual estará constituido por la suma del salario base más los complementos salariales:

Salario Base + Antigüedad + Plus convenios = 751,27 + 108,18 + 132,22 =
991,67 euros / mes

El salario diario se calculará dividiendo el mensual entre 30

$$991,67 / 30 = 33,06 \text{ euros / día}$$

El trabajador en el mes de octubre trabajó únicamente 4 días por lo que el salario que le corresponde es el siguiente:

$$33,06 \times 4 = 132,22 \text{ euros}$$

2. Vacaciones

El trabajador deberá percibir una compensación económica por la parte de vacaciones que no hubiera disfrutado.

El periodo de vacaciones a que el trabajador tendrá derecho dependerá de los días trabajados ese año, calculándose conforme a una regla de tres:

Por 360 días (1 año) el trabajador tendrá derecho a 30 días de vacaciones

Por 274 días el trabajador tendrá derecho a X días de vacaciones

$$X = \frac{30 \times 274}{360} = 23 \text{ días de vacaciones}$$

Pero el trabajador ya ha disfrutado de 7 días, que deberán descontarse:

$$23 - 7 = 16 \text{ días le restan por disfrutar}$$

Para hallar la compensación económica multiplicaremos el número de días de vacaciones que no ha disfrutado por el salario diario:

$$16 \text{ días} \times 33,06 \text{ Euros / día} = 528,96 \text{ euros tiene derecho a percibir el trabajador por vacaciones}$$

3. Pagas extras

El trabajador tendrá también derecho a las pagas extraordinarias que le corresponderían en el año 2002, calculándose en función del tiempo trabajado.

Las pagas extras son por regla general dos:

La paga de navidad se devenga el 1-1-2002

La paga de verano se devenga el 1-7-2002.

Para la determinación de su cuantía se divide cada una de las pagas entre 360:

$$\frac{859,45}{360} = 2,39 \text{ euros / día}$$

El resultado se multiplica por los días transcurridos desde que se devengaron las pagas hasta el día del cese:

- Desde el 1-1-2002 han transcurrido 274 días

$$274 \times 2,39 = 654,14 \text{ euros de la paga de navidad}$$

- Desde el 1-7-2000 han transcurrido 94 días

$$94 \times 2,39 = 224,66 \text{ euros de la paga de verano}$$

El trabajador tendrá derecho a percibir en concepto de pagas extras.

$$654,14 + 224,66 = 878,80 \text{ euros}$$

4. En total el trabajador percibirá en el finiquito la suma de los tres conceptos:

$$\text{Salario octubre} + \text{vacaciones} + \text{pagas extras} = 132,22 + 528,96 + 878,80 = 1.539,98 \text{ euros}$$

¿Cómo se calcula la indemnización por despido?

El trabajador entró a trabajar en la empresa el 1-1-1995 y fue despedido en despido declarado improcedente el 4-4-2002. Las retribuciones percibidas el mes anterior al cese en la empresa fueron:

- Salario Base: 751,27 euros
- Antigüedad: 108,18 euros
- Plus convenio: 132,22 euros
- 2 pagas extras de 859,45 Pts cada una

La indemnización se calculará con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\text{Indem.} = n^{\circ} \text{ días (dependiendo del tipo de despido)} \times \text{Salario diario} \times \text{Año trabajado}$$

- El n° días será:
 - 45 en caso de despido improcedente o de resolución unilateral del contrato por el trabajador basado en justa causa.
 - 33 en caso de despido objetivo se fuera declarado improcedente y el contrato sea un contrato indefinido incentivado.
 - 20 en caso de despido objetivo, despido colectivo o de extinción unilateral del contrato por el trabajador motivado por traslado o modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En este caso al tratarse de un despido improcedente el n° de días será igual a 45

- El salario diario se determinará dividiendo por 30 los distintos conceptos que integran el salario y sumándolos:

$$\frac{751,27}{30} + \frac{108,18}{30} + \frac{132,22}{30} = 33,06 \text{ euros}$$

Tenemos también que tener en cuenta en el salario diario el porcentaje diario de las pagas extras que se determinará dividiéndolas por el número de días del año:

$$\frac{2 \text{ (pagas)} \times 859,45}{365} = 4,71 \text{ euros}$$

Sumando ambos conceptos obtenemos el salario diario:

$$33,06 + 4,71 = 37,77 \text{ euros/día}$$

- Para determinar el tiempo trabajado se sumarán:
 - Los años trabajados por entero (7 en este caso: 1995-2001)
 - Los meses trabajados por entero (3 en nuestro caso: enero, febrero y marzo) divididos entre 12.
 - Los días trabajados (4 en nuestro caso: del 1 al 4 de abril) divididos entre 365.

$$\text{Tiempo trabajado} = 7 \text{ (años)} + \frac{3 \text{ (meses)}}{12} + \frac{4 \text{ (días)}}{365} = 7,26$$

La Indemnización se obtendrá multiplicando los tres conceptos obtenidos:

Indem. = nº días x Salario diario x Año trabajado

Indem = 45 x 37,77 x 7,26 = 12.339,46 euros

La indemnización no podrá superar determinados límites:

- Cuando sea de 45 días de salario por año de servicio, la indemnización no podrá superar las 42 mensualidades.
- Cuando sea de 33 días de salario por año de servicio la indemnización no podrá superar las 24 mensualidades.
- Cuando sea de 20 días de salario por año de servicio la indemnización no podrá superar las 12 mensualidades.

Salario

¿Qué es el salario?

El contrato de trabajo, como todo contrato, establece una serie de derechos y obligaciones para las partes. Por lo que se refiere al empresario, su principal obligación consiste en abonar la cantidad estipulada al trabajador, por los servicios por éste prestados.

Así, puede definirse el salario como la contraprestación o contrapartida que percibe el trabajador del empresario, por la ejecución del trabajo por cuenta ajena.

La ley define el salario como 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 períodos de descanso computables como de trabajo.

Una primera aproximación a la definición legal lleva a concluir que no toda cantidad percibida por el trabajador tiene la consideración de salario. Cabe hablar así de retribuciones salariales y extrasalariales.

Retribuciones salariales

Son aquellas cantidades abonadas al trabajador por el trabajo efectivamente realizado o por determinados tiempos de descanso que son computados como de trabajo. Estos tiempos de descanso son:

- El descanso dominical o semanal.
- Los días festivos o no recuperables.
- El período de vacaciones anual.
- El descanso durante la jornada siempre que éste sea obligatorio.
- Los permisos o ausencias justificadas al trabajo, ya sean por venir recogidas en la ley o en los distintos Convenios colectivos.
- Las interrupciones en la realización del trabajo cuando son ajenas a la voluntad del trabajador, o se deban a causas imputables al empresario.

Percepciones extrasalariales

Por su parte, no tienen carácter salarial las cantidades abonadas por los siguientes conceptos:

- Aquellas cantidades percibidas por el trabajador como indemnizaciones o suplidos por los gastos que se le ocasionan por la realización del trabajo.
- Las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social, ya sean abonadas por las Entidades de la propia Seguridad Social, por las Mutuas patronales o directamente por las propias empresas.
- Las indemnizaciones consecuencia de traslados, suspensiones o despido del trabajador.

Todas ellas tienen como elemento diferenciador el que no se abonan por la realización de un servicio, sino que tienen carácter compensatorio, esto es, se trata de minimizar en lo posible los gastos que se le han ocasionado al trabajador por el desarrollo de la actividad laboral. Por esta especialidad, sus características difieren de aquéllas propias de las percepciones salariales, y así:

- No se tienen en cuenta para el abono de los períodos de descanso.
- No se computan a efectos de cotización a la Seguridad Social.
- Al tener una causa determinada (un traslado, un despido, el desgaste de herramientas,...) no se tendrán en cuenta para el cálculo de determinadas responsabilidades del empresario.

¿Cómo se puede retribuir al trabajador?

El empresario puede abonar el salario al trabajador de dos formas diferentes:

- a) Retribución dineraria, ya sea en metálico o a través de cualquier otro medio de pago admitido en Derecho.
- b) Retribución en especie, proporcionando al trabajador otros servicios, o concediéndole determinados beneficios.

Retribución dineraria

Como regla general (y sin perjuicio de lo que luego se dirá) el único medio de pago que libra al empresario de su obligación de retribuir al trabajador, es aquel que se efectúa en dinero.

No obstante esta forma de pago no tiene por que ser necesariamente en dinero en efectivo. El empresario, previo informe de la representación legal de los trabajadores, puede realizar el pago también mediante:

- Talón bancario
- Otra modalidad de pago similar, a través de entidades de crédito

El salario en especie

En ocasiones la retribución del trabajador consiste en la entrega o concesión de determinados bienes o beneficios.

Tiene carácter excepcional, al primar siempre el pago en metálico, y su establecimiento sólo es admisible si existe ley, Convenio colectivo o pacto, expreso o tácito, que lo autorice, nunca como imposición unilateral del empresario.

En todo caso, la Ley fija en un 30 por ciento del total de las percepciones salariales a percibir, el límite máximo a que puede ascender el pago en especie.

Esta forma de retribución al trabajador puede presentarse de diferentes maneras: cediendo al trabajador la vivienda o un vehículo para desplazamientos, estando su manutención a cargo del empresario, etc.

Fijación del salario

La fijación del salario, dentro de unos límites, se realiza por acuerdo entre empresario y trabajador.

Los diferentes criterios que se tienen en cuenta a la hora de determinar el salario, pueden ser:

- Salario **por unidad de tiempo**. Se atiende únicamente al tiempo trabajado, independientemente de la cantidad de obra realizada o del rendimiento del trabajador. En este sentido se le denomina jornal si el salario es diario, o sueldo, si es mensual.
- Salario **por unidad de obra**. Aquí sólo se atiende a la cantidad o calidad de obra, es decir, al trabajo efectivamente realizado. Esta modalidad de retribución es la conocida normalmente con el nombre de trabajo a destajo.

Con ser los criterios anteriores los más utilizados a la hora de fijar un determinado salario, lo cierto es que, en la práctica, no suelen considerarse tomados individualmente, de modo que un salario quede fijado totalmente por el número de horas trabajadas o por el número de piezas terminadas.

La realidad muestra que lo usual es que las políticas retributivas comprendan ambos criterios, de modo que una parte del salario quede garantizada por el tiempo de trabajo, y a ésta, se añade otra parte variable dependiente del rendimiento obtenido.

Límites a la libertad de fijación del salario

No obstante todo lo anterior, la fijación del salario por empresario y trabajador, no es una cuestión que quede a la entera libertad de las partes, sino que, en todo caso se habrán de respetar unos límites:

- Los Convenios colectivos establecen tablas de salarios para los distintos grupos y profesionales que actúan como mínimos que en todo caso habrá que respetar.
- Los salarios no pueden ser discriminatorios. El empresario no puede establecer discriminaciones desfavorables por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, y adhesión o no a sindicatos. Se impone por tanto que, a igual trabajo, igual valor y salario.

El Salario Mínimo Interprofesional, retribución mínima fijada legalmente para todos los trabajadores.

El Salario Mínimo Interprofesional

El Gobierno, con carácter anual, regula la retribución mínima que deben percibir los trabajadores, cualquiera que se la actividad que desempeñen, por cada día de trabajo.

Esta retribución mínima es el denominado Salario Mínimo Interprofesional caracterizado porque:

- En su fijación anual por el Gobierno, éste deberá consultar previamente a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Será asimismo, revisable semestralmente para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el Índice de Preciso al Consumo.
- Es inembargable.
- Tanto la negociación colectiva u otros acuerdos colectivos, como los contratos individuales, respetarán el Salario Mínimo.

Para el año 2.003 el Salario Mínimo Interprofesional ha quedado fijado en 15,04 euros/día o 451,20 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses.

Estructura del salario

La estructura del salario se ha de determinar a través de Convenio colectivo, o en su defecto en el contrato individual. Dentro de la misma podemos distinguir:

- El Salario base

Es la parte de retribución del trabajador, fijada por unidad de tiempo, de obra o de ambas a la vez, sin atender a aquéllas circunstancias que se tiene en cuenta para percibir los complementos.

Puede venir constituido por el SMI, por el Salario Convenio o puede referirse al salario pactado en el contrato individual de trabajo (Salario según Contrato laboral).

- Los complementos

Son cantidades que se adicionan al Salario base, y que se fijan en atención a circunstancias relativas al propio trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa. Por tanto, se puede distinguir entre:

Complementos personales. Son los que se establecen en atención a las circunstancias personales del trabajador, tales como antigüedad, titulación, idiomas y otros similares

Complementos de puesto de trabajo. Estos complementos se determinan:

En función de ciertas características del puesto de trabajo tales como peligrosidad, toxicidad, penosidad, turnos, trabajos nocturnos, etc.

Igualmente se pueden establecer en razón de la calidad o cantidad de trabajo realizado. Así los pluses de actividad, asistencia y asiduidad, etc.

Complementos según los resultados de la empresa, que suponen la participación en los beneficios.

Los distintos complementos pueden tener o no carácter consolidable en función del concepto al que obedezcan. Esto es, si un trabajador cambia en el desempeño de su puesto de trabajo, el carácter consolidable lo tendrán aquellos complementos que acompañen al trabajador pese a la modificación efectuada. Así son complementos consolidables los relativos a la persona del trabajador.

Por contra no tienen ese carácter aquellos complementos cuya existencia se fundamenta en determinadas características del puesto de trabajo, por lo que si sobreviene un cambio de puesto de trabajo, a otro en el que no concurren las características base de los complementos, el trabajador dejará de tener derecho a los mismos

Los Convenios colectivos y en menor grado los contratos individuales de trabajo, son los instrumentos a través de los cuales se pacta esta forma de retribución, su cuantía, procedencia, y en último término su carácter consolidable o no.

- **Gratificaciones extraordinarias**

El trabajador tiene derecho, como mínimo, a dos gratificaciones extraordinarias al año, las pagas extras.

Con carácter general, una de ellas se percibirá con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por Convenio o acuerdo entre empresario y trabajador (y que suele coincidir con los meses de verano).

A través de Convenio o pacto individual se determinará la cuantía y el número de pagas extraordinarias a que tiene derecho el trabajador. Igualmente, mediante estos pactos, puede acordarse, de forma expresa, que su abono sea prorrateado en doce mensualidades.

Fecha y lugar del pago

La liquidación y pago del salario debe efectuarse en la fecha y lugar convenidos, o según los usos y costumbres.

Es un derecho básico del trabajador, la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida. El período de tiempo a que se refiere el abono no puede exceder de un mes, teniendo, no obstante, derecho a percibir anticipos a cuenta de lo ya trabajado.

Si existiese retraso en el pago, el trabajador tiene derecho a percibir un interés por mora del 10 por ciento anual sobre el importe del salario. Pero si los retrasos son continuados o se produce ausencia total de pago, el trabajador podrá pedir la extinción del contrato teniendo derecho a las indemnizaciones previstas para el despido improcedente.

Recibo del salario

La liquidación y pago del salario se hará documentalmente, en el modelo oficial del Ministerio de Trabajo, salvo que por Convenio colectivo o acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores se pacte otro modelo, en el que, no obstante, se deberán contener con la debida claridad y separación, los diferentes conceptos retributivos y las deducciones que correspondan.

El recibo oficial de salarios se refiere a meses naturales.

El recibo del salario ha de ser firmado por el trabajador al hacerle entrega del duplicado, firma que dará fe de la percepción de las cantidades que refleje, pero que en ningún caso supondrá conformidad con las mismas.

Los recibos deben conservarse obligatoriamente durante un plazo mínimo de 5 años, junto con los boletines de cotización a la Seguridad Social.

Garantía de los salarios como Créditos privilegiados

La ley dota al salario de una serie de garantías, que hacen, sobre todo en los casos de insolvencia del empresario, que los créditos salariales gocen de preferencia sobre otros.

Estos privilegios no operan en situaciones normales, sino que su establecimiento obedece a la idea de protección de los trabajadores cuando, por situaciones de crisis de la empresa, aquéllos concurren con otros acreedores para satisfacer sus créditos frente al empresario.

En este sentido la ley determina lo siguiente:

- Los créditos por salarios por los últimos treinta días de trabajo, y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional, gozan de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque éste se encuentre garantizado por prenda o hipoteca.
- Los créditos salariales gozan de preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los objetos elaborados por los trabajadores, mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.

Por tanto, en estos dos supuestos, se establece una preferencia absoluta de los créditos salariales sobre cualesquiera otros.

Por último, los restantes créditos por salarios, sin gozar de la preferencia anterior, tienen la consideración de singularmente privilegiados y gozan de preferencia sobre otros créditos, excepto aquellos garantizados por prenda o hipoteca y que, de acuerdo con su normativa específica, sean preferentes.

El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

El FOGASA es un organismo autónomo, dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que garantiza a los trabajadores frente a la insolvencia del empresario, la percepción de salarios e indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo.

El FOGASA abonará a los trabajadores el importe de sus salarios pendientes de pago cuando se den las siguientes condiciones:

- Que el impago sea debido a insolvencia del empresario
- Que el importe del salario haya sido reconocido en acto de conciliación o resolución judicial
- Que el importe no sea superior al duplo del Salario Mínimo Interprofesional por el número de días pendientes de pago
- Que, asimismo, no exceda de 120, el número total de días computados

Por su parte, si se tratara de indemnizaciones, el Fondo abonará las cuantías correspondientes cuando:

- Se trate de extinción contractual,
- Por voluntad del trabajador derivada de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en perjuicio de la formación profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador, por impago de salarios o incumplimiento contractual por parte del empresario.
- Por despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- Por despido objetivo por amortización de puesto de trabajo debido a las causas anteriores
- Que la cuantía no supere al límite máximo de una anualidad

- Que el salario diario, base del cálculo, no exceda del duplo del SMI
- Que el importe de la indemnización, a efectos de su abono por el FOGASA, derivada de despido o extinción del contrato por voluntad del trabajador sea calculada sobre la base de 25 días por año de servicio con el límite señalado. Si la extinción se debe a expediente de regulación de empleo el límite es de 20 días por año.

Seguridad Social

¿Qué es la Seguridad Social?

La Constitución impone a los poderes públicos la obligación de mantener un régimen de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad.

La Seguridad Social es por tanto el sistema a través del cual el Estado garantiza a las personas comprendidas en su campo de aplicación, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones de necesidad que se contemplan en la ley.

Su principal normativa viene recogida en la Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

¿Quiénes estarán incluidos en el sistema de la Seguridad Social?

Par determinar que personas están incluidas en el sistema de la Seguridad Social, hay que partir de la distinción entre prestaciones contributivas y no contributivas. Son prestaciones contributivas aquellas que requieren previa cotización a la Seguridad Social. Prestaciones no contributivas son las que no exigen cotización, financiándose con cargo a los presupuestos del Estado.

A efectos de prestaciones contributivas estarán incluidos en el Sistema de la seguridad Social todos los españoles así como los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, que residan y ejerzan normalmente su actividad en territorio nacional y se hallen comprendidos en alguno de los apartados siguientes:

- Trabajadores por cuenta ajena o asimilados a ellos. No tendrán la consideración de trabajadores por cuenta ajena, salvo prueba en contrario: el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes del empresario, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, ocupados en su centro o centros de trabajo, cuando convivan en su hogar y estén a su cargo.
- Trabajadores por cuenta propia o autónomos, mayores de 18 años, sean o no titulares de empresas individuales o familiares.
- Socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado.
- Estudiantes.

- Funcionarios públicos, civiles y militares.

A efectos de prestaciones no contributivas estarán comprendidos en el sistema de la Seguridad Social todos los españoles residentes en territorio nacional, así como los hispanoamericanos, portugueses brasileños, andorranos y filipinos que residan en territorio español. Respecto a los nacionales de otros países se estará a lo que dispongan los Tratados, Convenios o instrumentos ratificados.

¿Cuales son los Regímenes de la Seguridad Social?

La especial naturaleza de determinadas actividades profesionales ha determinado que junto al Régimen General existan una serie de Regímenes Especiales.

Régimen General:

En el Régimen General estarán incluidas las personas mayores de 16 años y extranjeros que residan o se encuentren actualmente en España, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, siempre que concurra en ellos la condición de trabajadores por cuenta ajena, en las distintas ramas de la actividad económica, incluidos los que lo sean a domicilio y comprendidos los eventuales de temporada o fijos, incluso de trabajo discontinuo, sea cual fuere la categoría profesional y la forma y cuantía de la remuneración que perciban.

Regímenes Especiales:

- **Régimen de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos**

Quedarán comprendidos en este régimen especial todos los trabajadores autónomos que sean españoles residentes en España o extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, mayores de 18 años, que ejerzan su actividad en territorio nacional. A estos efectos, se entiende por trabajador autónomo aquél que de forma habitual, personal y directa, realiza una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ello a un contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas.

- **Régimen Especial Agrario**

Estarán incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, todos los trabajadores, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, que de forma habitual y como medio fundamental de vida realicen labores agrarias propiamente agrícolas, forestales o pecuarias, dentro del territorio nacional.

- **Régimen Especial de Trabajadores del Mar**

Quedarán comprendidos en este Régimen Especial los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia dedicados a actividades marítimo-pesqueras.

- **Régimen Especial de Empleados de Hogar**

Estarán incluidos en él todos las personas mayores de dieciséis años que se dediquen en territorio nacional a prestar servicios exclusivamente domésticos para uno o varios cabezas de familia, en la casa que constituya el hogar del cabeza de familia, a cambio de una remuneración de cualquier clase que sea.

- **Régimen Especial de la Minería del Carbón**

Quedan comprendidos en este régimen especial los trabajadores por cuenta ajena de las Empresas dedicadas a la minería del carbón y actividades complementarias de la misma.

Acción protectora del Sistema de la Seguridad Social

La acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprende un conjunto de prestaciones y medidas que tienen por finalidad prevenir, reparar o superar los estados de necesidad derivados de la actualización de ciertas contingencias, como pueden ser:

La alteración o pérdida de la salud.

La Incapacidad Temporal

La Incapacidad Permanente

La Jubilación

Las cargas familiares

La pérdida total o parcial del trabajo

Estructura administrativa del Sistema de la Seguridad Social

La competencia en materia de Seguridad Social esta atribuida al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y al Ministerio de Sanidad y Consumo.

La gestión se lleva a cabo por una serie de entidades gestoras, servicios comunes, entes autónomos y entidades colaboradoras así como por los servicios competentes de las Comunidades Autónomas que tengan transferidas competencias sobre la materia. Las más importantes son:

- El Instituto Nacional de la Salud (INSS), que se ocupa de la gestión y administración de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social, salvo las que se refieren al desempleo, el derecho a la asistencia sanitaria, prestaciones complementarias y prestaciones no contributivas.
- El Instituto Nacional de la Salud (INSALUD) al que corresponde la administración y gestión de los servicios sanitarios.
- El Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), que gestiona las pensiones de invalidez y de jubilación, en sus modalidades no contributivas, así como de los servicios complementarios de las prestaciones, del sistema de la Seguridad Social.
- La Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), a la que corresponde la gestión de los recursos económicos del sistema (inscripción, afiliación, altas y bajas, cotización, recaudación y todo tipo de pagos).
- Instituto Nacional de Empleo (INEM), que se ocupa de las prestaciones en materia de desempleo.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), que ejerce sus funciones en el ámbito de los riesgos laborales.

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y las empresas colaborarán voluntaria u obligatoriamente en la gestión de la Seguridad Social.

Afiliación del trabajador

¿Que se entiende por afiliación?

La afiliación es un acto administrativo mediante el cual la Tesorería General de la Seguridad Social reconoce la condición de incluida en el Sistema de Seguridad Social a la persona física que por primera vez realiza una actividad determinante de su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo.

La afiliación presenta las siguientes características:

- Es obligatoria para las personas incluidas en el campo de aplicación.
- Es única y general para todos los regímenes del Sistema.
- Se extiende a toda la vida de las personas comprendidas en el Sistema.
- Es exclusiva.

¿Quiénes pueden promover la afiliación?

La afiliación a la Seguridad Social puede ser instada por:

- **El empresario**

El empresario estará obligado a solicitar la afiliación al Sistema de la Seguridad Social de quienes no estando afiliados ingresen a su servicio.

- **Los trabajadores**

Los trabajadores por cuenta propia o asimilados que inician su actividad como tales y no se encuentran ya afiliados, estarán obligados a solicitar la afiliación.

De igual forma los trabajadores por cuenta ajena o asimilados cuyo empresario no cumple con la obligación que se impone en el apartado anterior, podrán solicitar su afiliación al Sistema.

- **De oficio**

La afiliación podrá efectuarse de oficio por las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma cuando como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de los datos obrantes en las entidades gestoras o por cualquier otro procedimiento, se compruebe el incumplimiento de la obligación de solicitar la afiliación por parte de los trabajadores o empresarios a los que incumbe esta obligación.

¿Cómo se solicita la afiliación?

La solicitud de afiliación se dirigirá a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma provincia en que esté domiciliada la empresa en que presta servicios el trabajador por cuenta ajena o asimilado o en la que radique el establecimiento del trabajador autónomo.

Las solicitudes de afiliación deberán formularse con carácter previo al inicio de la prestación de servicios del trabajador por cuenta ajena o de la actividad del trabajador por cuenta propia.

La afiliación se formalizará en el impreso oficial correspondiente acompañado del DNI de la persona a afiliar o documento equivalente. La solicitud, junto con los documentos señalados, podrá remitirse por correo o por fax o por cualquier procedimiento informático o telemático.

La Tesorería General de la Seguridad Social asignará un Número de Seguridad Social a cada ciudadano para la identificación del mismo en sus relaciones con la misma. Asimismo se asignará a los beneficiarios de pensiones u otras prestaciones del Sistema.

El reconocimiento de la condición de afiliado dará derecho a obtener el documento de afiliación a la Seguridad Social en el que constará el número de la Seguridad social así como los datos personales del trabajador.

Las variaciones de datos que pudieran producirse deberán ser comunicadas a la Tesorería General de la Seguridad Social en el plazo de seis días.

Altas y bajas de los trabajadores en la Seguridad Social

¿Quiénes deben presentar la solicitud?

El empresario deberá comunicar a la Seguridad Social el ingreso o el cese en la empresa de aquellos trabajadores que contrate, así como la variación de datos de los mismos. En caso de incumplimiento de esta obligación, el trabajador podrá instarla directamente o podrá realizarse de oficio como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo.

Cuando se trate de trabajadores autónomos serán ellos los responsables de solicitar el alta o la baja en la Seguridad Social.

¿Cómo se presenta la solicitud?

Las solicitudes se formularán ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, donde esté domiciliada la empresa.

La solicitud de alta deberá contener todos los datos relativos al ejercicio de la actividad que faciliten una información completa a la Tesorería General de la Seguridad Social y en particular:

- Nombre o razón social del empresario que promueve el alta.
- Código de Cuenta de Cotización del empresario.
- Régimen de Seguridad Social.
- Apellidos y nombre del trabajador.
- Número de Seguridad Social del trabajador.
- DNI.
- Domicilio del trabajador.
- Fecha de inicio de la actividad.
- Grupo de cotización.
- Epígrafe de AT y EP.

Si se trata de un trabajador por cuenta propia, además de los datos indicados anteriormente, tendrá los que presentar los referidos a:

- Actividad profesional.
- Sede de la misma.
- Peculiaridades en materia de cotización y acción protectora.

Las solicitudes de alta y baja de los trabajadores deberán ir firmadas por el empresario o, en su caso, por el trabajador autónomo. Las solicitudes de alta del trabajador por cuenta ajena deberán ir firmadas en todo caso por el trabajador.

Plazo para la presentación de solicitudes

La solicitud de alta deberá formularse con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios del trabajador, pero nunca antes de los sesenta días naturales anteriores al previsto para la iniciación.

También se podrá solicitar la afiliación y/o alta el primer día hábil siguiente a la prestación de servicios en los siguientes casos:

- Cuando, excepcionalmente, no se puede prever con la suficiente antelación al comienzo de la prestación de servicios.
- Cuando el día, o días anteriores sean inhábiles.
- Cuando la prestación de servicios se inicia en horas inhábiles.

Los trabajadores autónomos deberán solicitar el alta dentro de los treinta días siguientes al inicio de su actividad.

Las bajas y variaciones de datos se presentarán en los seis días siguientes a aquel en que se produzcan.

No obstante lo anterior, la Tesorería General de la Seguridad Social puede excepcionalmente, autorizar la presentación de las solicitudes de alta, baja y variación de datos de los trabajadores en otros plazos distintos a los establecidos con carácter general a aquellas empresas que justifiquen debidamente importantes dificultades para cumplirlos.

¿Que efectos produce el alta del trabajador?

- El alta presentada con carácter previo a la prestación de los servicios únicamente surtirá efectos, en orden a los derechos y obligaciones inherentes a dicha situación, a partir del día en que se inicie la actividad.
- El alta presentada fuera de plazo sólo tendrá efectos desde el día en que se formule la solicitud, salvo que se haya producido ingreso de cuotas en plazo reglamentario, en cuyo caso el alta retrotraerá sus efectos a la fecha en que se hayan ingresado las primeras cuotas correspondientes al trabajador de que se trate.
- El alta practicada de oficio por las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o las Administraciones, retrotraerá sus efectos a la fecha en que los hechos que las motiven hayan sido conocidos por unas u otras.

¿Que efectos produce la baja del trabajador?

- La baja del trabajador producirá efectos desde el cese en la prestación de los servicios por cuenta ajena o en la actividad por cuenta propia.
- La solicitud de baja del trabajador extinguirá la obligación de cotizar desde el cese en el trabajo.

- Si la baja se solicita fuera de plazo la obligación de cotizar continuará hasta el día en que la Tesorería General de la Seguridad Social conozca el cese en el trabajo por cuenta ajena, o en la actividad por cuenta propia.

Cuando la Tesorería General de la Seguridad Social cursa la baja de oficio, la obligación de cotizar se extinguirá desde el mismo día en que se haya llevado a cabo la actuación inspectora, o se hayan recibido los datos o documentos que acrediten el cese en el trabajo.

Cotización

¿Quiénes están obligados a cotizar?

Estarán obligados a cotizar al Régimen General por contingencias comunes:

- Los trabajadores incluidos en su campo de aplicación
- El empresario por cuya cuenta trabajen los primeros

La cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (contingencias profesionales) correrá a cargo exclusivo de la empresa.

Los empresarios serán los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar e ingresar las aportaciones propias y las de sus trabajadores retenidas de sus nóminas, así como de presentar la correspondiente documentación.

En el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos el obligado a cotizar será el propio trabajador autónomo.

¿Cuándo comienza, cuánto dura y cuándo se extingue la obligación de cotizar?

¿Cuándo nace?

La obligación de cotizar nace desde el momento en que se inicia la actividad laboral, es decir, desde el comienzo de la prestación del trabajo, incluido el periodo de prueba.

La mera solicitud de afiliación o de alta a la Seguridad Social produce el mismo efecto.

Duración de la obligación de cotizar

La obligación de cotizar se mantiene mientras el trabajador está en alta o presta sus servicios al empresario, aunque éstos sean de carácter discontinuo. Incluso subsiste en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, o periodos de prueba del trabajador.

¿Cuándo se extingue la obligación de cotizar?

La obligación de cotizar termina al finalizar la prestación de trabajo, siempre que se presente el parte de baja del trabajador dentro del plazo reglamentario (dentro de los 6 días naturales siguientes al cese).

La no comunicación de la baja no extingue la obligación de cotizar, y si se presenta después de esos 6 días de plazo, la obligación de cotizar continuará hasta el día en que la Tesorería General de la Seguridad Social conozca el cese en el trabajo, salvo que los interesados prueben que dicho cese se produjo con anterioridad.

No obstante la comunicación de baja no extingue la obligación de cotizar si se continúa prestando el trabajo.

¿Cómo se calcula la cotización?

Las cantidades a ingresar a la Seguridad Social reciben el nombre de cuota.

Dentro de la cuota se puede distinguir la cotización por diferentes conceptos:

- Contingencias comunes. Aportación destinada a la cobertura de las situaciones incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Contingencias profesionales. Cubre los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales producidas como consecuencia del trabajo por cuenta ajena. Se dividen en:
 - Cuotas por incapacidad temporal (IT)
 - Cuotas por Incapacidad permanente, Muerte y Supervivencia (ISM)
- Horas extraordinarias, estructurales o no estructurales.
- Otros conceptos: Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación profesional.

¿Por que cuantía se debe cotizar?

La cuantía por la que se ha de cotizar viene determinada por la aplicación de unos porcentajes (tipo de cotización) fijados por el Gobierno, y que varían según la contingencia protegida, sobre una cantidad que viene determinada por la remuneración del trabajador (base de cotización).

Tipo de cotización

Para el año 2.003 los tipos de cotización en el Régimen General para cada contingencia protegida serán los siguientes:

Concepto	%Empresa	%Trabajador	%Total
Contingencias comunes	23.6	4.7	28.30
Accidentes de trabajo y enfermedad profesional	Tarifas del RD 2930/79 reducidas un 10%	No cotiza	
Desempleo			
Contratación indefinida, contratos formativos, de relevo, interinidad y de trabajadores discapacitados	6.0	1.55	7.55
Contratación de duración determinada a tiempo completo	6.7	1.6	8.3
Contratación de duración determinada a tiempo parcial	7.7	1.6	9.3

Contratación indefinida o temporal realizada por Empresas de Trabajo Temporal	7.7	1.6	9.30
Fondo de Garantía salarial	0.4	No cotiza	0.40
Formación Profesional	0.6	0.1	0.70
Cotización adicional por horas extraordinarias			
Horas extra fuerza mayor	12	2	14
Horas extras o estructurales y estructurales que superen las 80 horas anuales	23.6	4.7	28.30

Base de cotización

La base de cotización en el Régimen General, para todas las contingencias, está integrada por la remuneración total, cualquiera que sea su forma y denominación, que mensualmente tenga derecho a percibir el trabajador, o la que realmente perciba, de ser ésta superior, en el mes al que se refiere la cotización. Se considera remuneración total la totalidad de las percepciones económicas recibidas, en dinero o en especie, ya retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso computables como de trabajo, así como los que resulten de exceso respecto de los conceptos excluidos. A ello se añadirá la parte proporcional de las pagas extraordinarias y las demás percepciones de vencimiento superior al mensual o que no tengan carácter periódico y se satisfagan en el ejercicio.

No se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:

- Las dietas y asignaciones para gastos de viaje, gastos de locomoción, cuando correspondan a desplazamientos del trabajador fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, así como los pluses de transporte urbano y de distancia por desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo habitual, con la cuantía y alcance que reglamentariamente se establezcan.
- Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.
- Las cantidades que se abonen en concepto de quebranto de moneda y las indemnizaciones por desgaste de útiles o herramientas y adquisición de prendas de trabajo.
- Los productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas.
- Las percepciones por matrimonio.
- Las prestaciones de la Seguridad Social, así como sus mejoras y las asignaciones asistenciales concedidas por las empresas.
- Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

Anualmente se establecen bases de cotización (mensuales o diarias) mínimas y máximas para las distintas contingencias y categorías profesionales de los trabajadores (grupos de cotización).

¿Cuáles son los trámites a realizar?

¿Quiénes deben realizar el ingreso?

En el Régimen General será el empresario el responsable de realizar el ingreso de su cotización y la de sus trabajadores, para lo cual ha debido descontar del salario de los trabajadores, en el momento de su abono, las aportaciones que correspondan a los mismos.

Plazo para el ingreso

Las cuotas se devengarán por mensualidades vencidas y deberán ingresarse en el mes siguiente al de su devengo.

Si las cuotas se ingresaran fuera de plazo se aplicarán los recargos de mora y apremio:

- Si se han presentado los documentos de cotización dentro del plazo reglamentario:
 - El recargo será del 5% si el ingreso de la cuota se efectúa dentro de los dos meses siguientes al del vencimiento del plazo reglamentario.
 - El recargo será del 20% si el ingreso se realiza después del plazo anterior
- Si no se han presentado los documentos de cotización dentro del plazo reglamentario:
 - El recargo será del 20% si el ingreso de la cuota se produce antes de iniciarse la vía de apremio.
 - El recargo será del 35% si el ingreso de la cuota se realiza después de iniciarse la vía de apremio.

Documentación a presentar

La liquidación de las cuotas de la Seguridad Social se realizará en los modelos oficiales de cotización:

- Boletín de cotización (TC-1)
- Boletín de cotización abreviado (TC-1). Deberán presentarlo aquellas empresas que solamente tengan un trabajador en alta.
- Relación nominal de trabajadores (TC-2)
- Relación nominal de trabajadores con derecho a bonificaciones o reducciones de cuotas(TC-2/1)

Lugar de ingreso

Los documentos de cotización para el ingreso de las cuotas se presentarán en cualquier Entidad Financiera (Bancos, Cajas de Ahorros, Cooperativas de Crédito, Cajas Rurales,...) autorizada para actuar como Oficina Recaudadora.

Pago

El pago se realizará mediante la presentación o remisión de los documentos de cotización a la entidad financiera o colaboradora autorizada, acompañado del medio de pago elegido. El ingreso de la cuota deberá realizarse en efectivo, ya sea en dinero de curso legal, cheque nominativo a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social, transferencia bancaria, giro postal o cualquier otro que se autorice.

Una vez efectuado el pago se entregará al interesado un justificante de pago.

Remisión electrónica de documentos

La Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social podrá autorizar que la información contenida en las relaciones nominales de trabajadores (TC-2 y TC-2/1) sea facilitada mediante la presentación de soporte magnético en la Administración de la Seguridad Social, o a través de la Remisión Electrónica o Telemática de los documentos. La comunicación de datos utilizando los medios citados implicará el cumplimiento de la obligación en orden a la presentación de documentos de cotización en plazo reglamentario.

¿Cómo se calcula la Base de Cotización?

Vamos a calcular la base de cotización, para enero del año 2.002, de un trabajador que percibe una retribución mensual de:

Salario Base: 751,27 euros
 Plus convenio: 150,25 euros
 Antigüedad: 90,15 euros
 Horas extraordinarias: 78,13 euros
 Pagas extraordinarias: 2 pagas de 841,42 euros

1. Por contingencias comunes:

- La base de cotización estará constituida por la suma de los conceptos salariales (Salario base, Plus Convenio y Antigüedad).

Salario Base	751,27
Plus Convenio	150,25
Antigüedad	90,15
	991,67 euros

- A la suma obtenida se le añadirá la parte proporcional de pagas extras:

Parte proporcional	2 x 841,42	
pagas extras	=	$\frac{\text{-----}}{12} = 140,24 \text{ euros}$

- La base de cotización mensual será así la suma obtenida de ambos conceptos:

$991,67 + 140,24 = 1131,91 \text{ euros/mes}$

Esta cantidad debe encontrarse comprendida entre la base máxima y la base mínima de cotización de la categoría profesional o grupo de cotización correspondiente. En caso contrario se utilizará como base de cotización la base sobrepasada.

2. Por contingencias profesionales

La base de cotización por contingencias profesionales estará constituida por los mismos conceptos que la base por contingencias comunes más las horas extraordinarias.

$$1131,91 + 78,13 = 1210,04 \text{ euros/mes}$$

Deberá ser inferior a la base máxima de cotización prevista para todos los grupos profesionales.

Bases de Cotización para el 2003

Bases Mínimas y Máximas de Cotización en el Régimen General para 2003

1. Las bases mensuales de cotización para todas las contingencias y situaciones protegidas por el Régimen General de la Seguridad Social, exceptuadas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estarán limitadas, para cada grupo de categorías profesionales, por las bases mínimas y máximas siguientes:

- a) Las bases mínimas de cotización, según categorías profesionales y grupos de cotización, se incrementarán, desde 1 de enero de 2003 y respecto de las vigentes en 2002, en el mismo porcentaje en que aumente el salario mínimo interprofesional.
- b) Las bases máximas, cualquiera que sea la categoría profesional y grupo de cotización, durante el año 2003, serán de 2.652 euros mensuales o de 88,40 euros diarios.

2. Los tipos de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social serán, durante el año 2003, los siguientes:

- a) Para las contingencias comunes el 28,30 por 100, siendo el 23,60 por 100 a cargo de la empresa y el 4,70 por 100 a cargo del trabajador.
- b) Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán, reducidos en un 10 por 100, los porcentajes de la tarifa de primas aprobada por el Real Decreto 2930/1979, de 29 de diciembre, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.

3. Durante el año 2003, para la cotización adicional por horas extraordinarias establecida en el artículo 111 de la Ley General de la Seguridad Social, se aplicarán los siguientes tipos de cotización:

- a) Cuando se trate de las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, el 14 por 100, del que el 12 por 100 será a cargo de la empresa y el 2 por 100 a cargo del trabajador.
- b) Cuando se trate de las horas extraordinarias no comprendidas en el párrafo anterior, el 28,30 por 100, del que el 23,60 por 100 será a cargo de la empresa y el 4,70 por 100 a cargo del trabajador.

4. A partir de 1 de enero de 2003, la base máxima de cotización por contingencias comunes aplicable a los representantes de comercio será la prevista con carácter general en el apartado dos.1.b) del presente artículo.

5. A efectos de determinar, durante el año 2003, la base máxima de cotización por contingencias comunes de los artistas, se aplicará lo siguiente:

- a) La base máxima de cotización para todos los grupos correspondientes a las distintas categorías profesionales será de 2.652 euros mensuales.

No obstante, el límite máximo de las bases de cotización en razón de las actividades realizadas por un artista, para una o varias empresas, tendrá carácter anual y se determinará por la elevación a cómputo anual de la base mensual máxima señalada.

b) El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, teniendo en cuenta la base y el límite máximos establecidos en el apanado anterior, fijará las bases de cotización para determinar las liquidaciones provisionales de los artistas, a que se refiere el párrafo b) del apartado 5 del artículo 32 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

6. A efectos de determinar, durante el año 2003, la base máxima de cotización por contingencias comunes de los profesionales taurinos, se aplicará lo siguiente:

a) La base máxima de cotización para todos los grupos correspondientes a las distintas categorías profesionales será de 2.652 euros mensuales. No obstante, el límite máximo de las bases de cotización para los profesionales taurinos tendrá carácter anual y se determinará por la elevación a cómputo anual de la base mensual máxima señalada.

b) El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, teniendo en cuenta la base y el límite máximos establecidos en el apartado anterior, fijará las bases de cotización para determinar las liquidaciones provisionales de los profesionales taurinos, a que se refiere el párrafo b) del apartado 5 del artículo 33 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

Base máxima de cotización para trabajadores con cincuenta o más años cumplidos el 1 de enero de 2003 es de 1.388,10 euros mensuales.

Prestaciones

¿En que consiste la asistencia sanitaria?

La asistencia sanitaria tiene por objeto la prestación de los servicios médicos y farmacéuticos conducentes a conservar o restablecer la salud de sus beneficiarios, así como su aptitud para el trabajo.

¿Que situaciones cubre la asistencia sanitaria?

La asistencia sanitaria cubre las siguientes contingencias:

- La enfermedad común o profesional
- El accidente, sea o no laboral
- La maternidad

¿Quiénes tienen derecho a la asistencia sanitaria?

Son beneficiarios del derecho a la asistencia sanitaria:

- Los trabajadores del Régimen General y de los Regímenes Especiales, afiliados y en alta o en situación asimilada al alta. A los efectos de esta prestación, se consideran en alta de pleno derecho, aunque el empresario incumpla sus obligaciones.
- Los pensionistas y perceptores de prestaciones periódicas, incluidos los perceptores de la prestación o subsidio de desempleo.

- Los familiares o asimilados a cargo de los anteriores:
 - El cónyuge.
 - Los separados/as y divorciados/as que, en la fecha de efectos de la separación o divorcio, figuren en la cartilla de su cónyuge, siempre que no tengan derecho a la asistencia sanitaria por otro concepto.
 - La persona que, sin ser cónyuge del titular del derecho, conviva maritalmente con él, al menos con un año de antelación a la fecha de la solicitud, así como los hijos de ésta.
 - Los descendientes (de ambos cónyuges o de cualquiera de ellos), hijos adoptivos y hermanos. Excepcionalmente, los acogidos de hecho, incluidos los niños extranjeros acogidos de hecho y con carácter temporal por españoles titulares del derecho a la asistencia sanitaria.
 - Los ascendientes del titular y de su cónyuge, así como los cónyuges de tales ascendientes por ulteriores nupcias.

Todos ellos han de reunir los siguientes requisitos:

- Convivir con el titular y estar a su cargo (salvo separados y divorciados).
- No realizar trabajo remunerado alguno, ni percibir renta patrimonial ni pensión alguna superiores al doble del salario mínimo interprofesional.
- No tener derecho a esta prestación por título distinto.

- Las personas sin recursos económicos suficientes.

Para recibir la prestación deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Ser español y tener establecida la residencia en el territorio nacional.
- Tener rentas iguales o inferiores al SMI.
- No estar incluido en otro régimen de la Seguridad Social como titular o beneficiario.
- No estar incluido en la asistencia sanitaria benéfica.
- Los emigrantes españoles que, durante sus estancias temporales en España o al retornar definitivamente, suscriban un convenio de asistencia sanitaria, por no tener derecho a la misma por otro concepto.
- Los minusválidos afectados por una minusvalía igual o superior al 33 % que no tengan derecho por cualquier otro título a la asistencia sanitaria.
- Los mutilados y excombatientes de la zona republicana.
- Los objetores de conciencia.

¿Cuándo nace el derecho a la asistencia sanitaria?

El derecho a la asistencia sanitaria nace el día de la afiliación y es efectivo a partir del día siguiente al de la presentación del alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social. Se conserva, sin solución de continuidad, cuando al cambiar de empresa no hayan transcurrido más de cinco días entre la baja y la comunicación de alta en la nueva empresa.

¿Cuánto dura el derecho a la asistencia sanitaria?

La duración será distinta según los casos:

- Para los pensionistas, trabajadores en alta y familiares de unos y otros la asistencia sanitaria continua mientras dura el proceso patológico.
- Para los trabajadores dados de baja y sus familiares la duración será diferente según hayan cotizado o no 90 días dentro de los 365 días anteriores.
- Trabajadores que estén cumpliendo el servicio militar o prestación social sustitutoria y sus beneficiarios. Tendrán derecho durante el cumplimiento de la misma y hasta 30 días después.
- Los trabajadores en alta especial por huelga y cierre patronal, mientras dure tal situación.
- Los excedentes por maternidad con reserva de puesto de trabajo, hasta su reincorporación al mismo.
- Trabajadores españoles emigrantes asistidos por la Dirección General de Trabajo y Migraciones.
- Trabajadores despedidos, durante el tiempo de tramitación del procedimiento por despido improcedente o nulo.

¿Cuándo se extingue el derecho a la asistencia sanitaria?

El derecho a la asistencia sanitaria se extingue:

- Cuando se pierdan los condiciones requeridas para ser titular o beneficiario del derecho.
- Por fallecimiento

Gestión y trámites

La gestión de este derecho está atribuida al Instituto Nacional de la Salud (INSALUD) o a los órganos competentes de las Comunidades Autónomas con competencias transferidas. El reconocimiento del derecho a esta prestación corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Para obtener el derecho a la asistencia sanitaria los beneficiarios del titular del derecho deberán presentar ante las Agencias de la Seguridad Social los siguientes documentos:

- Solicitud
- Libro de Familia o documento oficial que acredite el parentesco con el titular del derecho
- Documento acreditativo de las situaciones de separación o divorcio
- Documentos que acrediten las situaciones de convivencia y dependencia económica.

¿Dónde se presta la asistencia sanitaria?

La asistencia sanitaria se prestará en la localidad de residencia del trabajador, en los ambulatorios, hospitales o en el propio domicilio.

En el caso de desplazamientos temporales por el territorio español en cualquier ambulatorio u hospital, acreditando la condición de titular o beneficiario mediante la cartilla de asistencia sanitaria o fotocopia de la misma, junto con el DNI:

En el caso de viaje al extranjero es conveniente solicitar el documento E-111, que le acredita como beneficiario de la asistencia sanitaria en cualquier país de la Unión europea o en otro con el que exista convenio bilateral al respecto.

¿Que comprende la asistencia sanitaria?

El derecho a la asistencia sanitaria comprende:

- Asistencia médica, tanto primaria como especializada, además de la atención y servicios de urgencia hospitalaria.
- Prestaciones complementarias (transporte sanitario, prestaciones ortoprotésicas...)
- Asistencia farmacéutica:
- Gratuita para los pensionistas y sus beneficiarios, para los que perciben la prestación de invalidez provisional, los minusválidos, los accidentados de trabajo y los que tengan reconocida enfermedad profesional, los afectados por el síndrome tóxico y para todos los enfermos mientras se encuentran hospitalizados.
- Reducida para los diagnosticados como enfermos del sida.
- Aportación del 40% en los demás casos.

En el ámbito de gestión del INSALUD las personas con derecho a la asistencia sanitaria podrán elegir libremente médico de atención primaria y especializada entre los existentes en el área de salud que les corresponda.

Incapacidad Temporal

La incapacidad temporal es la situación en la que se encuentra el trabajador que está temporalmente incapacitado para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Los trabajadores que se hallan en esta situación tendrán derecho a percibir un subsidio económico, cuya finalidad es paliar la ausencia de salarios derivada de la imposibilidad de trabajar.

Las causas que pueden provocar esta incapacidad son:

- Enfermedad común o profesional
- Accidente, sea o no de trabajo
- Periodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescribe la baja del trabajo

Durante la situación de incapacidad temporal se produce la suspensión de la relación laboral, por lo que cesan las obligaciones de trabajar y remunerar el trabajo. El tiempo que el trabajador esté en esta situación será computable a efectos de antigüedad, teniendo el trabajador derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en cuanto cese la misma.

¿Quiénes son beneficiarios?

Son beneficiarios de esta prestación las personas que cumplen los siguientes requisitos:

- Estar afiliadas y en alta o en situación asimilada al alta en la fecha del hecho causante. Si la incapacidad deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se consideran de pleno derecho afiliados y en alta, aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones.
- Tener cubierto el período mínimo de cotización exigido en caso de enfermedad común, fijado en 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante. En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exige período previo de cotización.

¿Cuál es la cuantía del subsidio?

La cuantía del subsidio está en función de la base reguladora y de los porcentajes aplicables a la misma:

- La base reguladora es el resultado de dividir el importe de la base de cotización del trabajador en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la incapacidad por el número de días a que dicha cotización se refiere. (Este divisor será concretamente: 30, si el trabajador tiene salario mensual; 30, 31 ó 28, 29 si tiene salario diario).

No obstante, si el trabajador ingresa en la empresa en el mismo mes en que se inicia la incapacidad, se tomará para la base reguladora la base de cotización de dicho mes, dividida por los días efectivamente cotizados. También, se tomará como divisor los días efectivamente cotizados, cuando el trabajador no ha permanecido en alta durante todo el mes natural anterior.

- El porcentaje será:
 - En caso de enfermedad común y accidente no laboral:
 - 60% desde el día 4 hasta el 20 inclusive.
 - 75% desde el día 21 en adelante.
 - En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional:
 - 75% desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho.

¿Cuándo nace el derecho al subsidio?

El nacimiento del derecho al subsidio tendrá lugar:

- En caso de enfermedad común o accidente no laboral, desde el cuarto día de la fecha de baja en el trabajo.
- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

¿Cuánto dura el subsidio?

La duración del subsidio será:

- En caso de accidente o enfermedad, cualquiera que sea su causa, de 12 meses prorrogables por otros 6, cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación. A efectos del período máximo de duración y de su posible prórroga, se computarán los de recaída y de observación.

- En caso de períodos de observación por enfermedad profesional, seis meses prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

¿Cuándo se extingue el subsidio?

El derecho al subsidio se extinguirá:

- Por el transcurso del plazo máximo establecido para la situación de incapacidad temporal de que se trate.

Cuando la situación de incapacidad temporal se extinga por el transcurso del plazo máximo, se examinará necesariamente, en el plazo máximo de tres meses, el estado del incapacitado a efectos de su calificación, en el grado de invalidez permanente que corresponda. En aquellos casos en los que, continuando la necesidad de tratamiento médico, la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la citada calificación, ésta podrá retrasarse por el período preciso, que en ningún caso podrá rebasar los treinta meses siguientes a la fecha en que se haya iniciado la incapacidad temporal.

- Por alta médica del trabajador, con o sin declaración de incapacidad permanente.
- Por haberle sido reconocido el derecho a la pensión de jubilación.
- Por fallecimiento del beneficiario.
- Por la incomparecencia injustificada a cualesquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Se producirá la pérdida o suspensión del derecho al subsidio en los siguientes casos:

- Cuando el beneficiario haya actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación.
- Cuando el beneficiario trabaje por cuenta propia o ajena.
- Cuando, sin causa razonable, el beneficiario rechace o abandone el tratamiento que le fuere indicado.

Reconocimiento del derecho

El reconocimiento del derecho al subsidio corresponderá:

- Cuando la situación derive de enfermedad común o accidente no laboral al Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, cuando el empresario haya optado por formalizar la cobertura de esta prestación con una Mutua.
- Cuando derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
- A las empresas autorizadas a colaborar voluntariamente en la gestión del Régimen General, cuando la causa corresponda a las contingencias a las que se refiere su colaboración.

Pago del subsidio

El pago será según los casos a cargo de la Entidad Gestora, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional o la propia empresa.

- Cuando la baja derive de enfermedad común o accidente no laboral, los días comprendidos entre el cuarto y el decimoquinto, ambos inclusive, corren a cargo del empresario, el resto de la Entidad Gestora o Mutua.

Cuando hubieren sido debidamente autorizadas, las empresas respecto a su propio personal, podrán colaborar en la gestión de la asistencia sanitaria y de la prestación económica por incapacidad temporal derivada tanto de enfermedad común como de accidente no laboral, mediante la llamada colaboración voluntaria de empresas con la Seguridad Social.

- Si la incapacidad temporal deriva de contingencias profesionales el pago corre a cargo de la Entidad Gestora o de la Mutua.

En ambos casos es el empresario el que, en la práctica, realiza el abono de la prestación en régimen de pago delegado (aunque no le corresponda su abono), recuperando luego la cantidad aportada de la Mutua o de la Entidad Gestora.

¿Cómo se calcula el Subsidio por Incapacidad Temporal?

Vamos a calcular el Subsidio por Incapacidad Temporal con arreglo a los siguientes datos:
Datos del trabajador

- Edad 30 años
- Trabajando en la empresa en cuestión en los dos últimos años, encuadrado en el Régimen General de la Seguridad Social
- Baja 1 de diciembre de 2001 hasta 20 de diciembre del mismo año
- Base de cotización mensual por contingencias comunes correspondiente al mes de noviembre: 901,52 euros/mes
- Base de cotización por contingencias profesionales en noviembre: 919,55 euros, de los que 18,03 corresponden a horas extraordinarias.
- Las cantidades integradas en las bases de cotización por horas extraordinarias realizadas el último año arrojan un importe de 151,46 euros

Derivada enfermedad común

Requisitos

- Afiliado y en alta en el momento del hecho causante(baja médica)
- Período mínimo de cotización. Se exige que el trabajador tenga cubierto un período mínimo de cotización de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores

Cuantía de la prestación

- Base reguladora

Será el resultado de dividir la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior, por el número de días a que dicha cotización se refiera

$$901,52 / 30 = 30,05 \text{ euros/día}$$

- Porcentaje aplicable

El 60% desde el cuarto día de baja hasta el vigésimo

$$30,05 \times 60\% = 18,03 \text{ euros/día}$$

El 75% desde el vigésimo primer día en adelante. En este caso no se aplica al permanecer el trabajador únicamente 20 días de baja

- Pago de la prestación

Durante los tres primeros días a contar desde la baja médica el trabajador no percibe cantidad alguna en concepto de Incapacidad Temporal. Y así:

Días 1, 2 y 3 de diciembre: el trabajador no percibe cantidad alguna por IT

Días 4 al 20 de diciembre: 17 días x 18,03 = 306,52 euros

El abono de la prestación correspondiente al período entre el cuarto y el decimoquinto día estará a cargo de la empresa; el resto de días deberán ser pagados por la Entidad Gestora.

Derivada de contingencias profesionales

Requisitos

- Afiliado y en situación de alta. Aunque en el caso de IT derivada de contingencia profesional se consideraría afiliado y en situación de alta, a efectos de esta prestación, aunque el empresario no hubiera cumplido sus obligaciones con la Seguridad Social
- No se exige período mínimo de cotización, al derivarse de accidente de trabajo.

Cuantía de la prestación

- Base reguladora

Se compone de dos cantidades:

- Base de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales sin computar las horas extraordinarias.

$$(919,55 - 18,03, \text{ por horas extraordinarias de noviembre}) / 30 = 30,05 \text{ euros/día}$$

- Promedio diario de las horas extraordinarias durante el año anterior a la baja del trabajador

$$151,46 / 360 = 0,42$$

$$\text{Por tanto: } 30,05 + 0,42 = 30,47 \text{ euros/día}$$

- Porcentaje a aplicar a la base reguladora y pago de la prestación

El 75%. Este porcentaje se aplicará desde el día en que nace el derecho a la prestación, por tratarse de situación derivada de accidente laboral y que será el siguiente a la baja en el trabajo.

$$30,47 \times 75\% = 22,85 \text{ euros/día}$$

Produciéndose la baja el día uno, tendrá derecho al abono de la prestación entre los días 2 y 20 de diciembre: 19 días x 22,85 euros = 434,20

Son responsables del abono de la prestación El INSS o Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, dependiendo de con que entidad

hubiera concertado el aseguramiento la empresa. No obstante, será esta última quien deberá realizar obligatoriamente el pago en forma delegada en virtud del principio de colaboración obligatoria de las empresas.

Protección por Maternidad

La prestación por maternidad va a proteger las situaciones de maternidad, adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfrutan. Los trabajadores que se encuentren en esta situación tendrán derecho (además de a la asistencia sanitaria en el caso de maternidad) a la percepción de un subsidio económico que trata de cubrir la pérdida de rentas del trabajo que se produce durante estos periodos legales de descanso.

¿Quiénes son los beneficiarios del subsidio?

Serán beneficiarios del subsidio por maternidad las personas que cumplan los siguientes requisitos:

- Ser trabajadores de cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, incluidos los aprendices y trabajadores a tiempo parcial, cualquiera que sea su sexo.
- Disfrutar de los períodos de descanso previstos en las leyes para las situaciones de maternidad, adopción o acogimiento.
- Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta.
- Tener cubierto un período mínimo de cotización de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al parto, o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
- Los trabajadores por cuenta propia deberán hallarse al corriente del pago de las cuotas para tener derecho a esta prestación.

¿Cuál es la cuantía del subsidio?

La cuantía del subsidio será del 100% de la base reguladora, desde el día en que se produjo el nacimiento del derecho.

En caso de parto múltiple, se reconoce un subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo, igual al que corresponde percibir por el primero durante el período de descanso obligatorio.

La base reguladora será la misma que la prevista para la prestación por incapacidad temporal. Se determinará dividiendo el importe de la base de cotización del trabajador en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la baja, por el número de días a que dicha cotización se refiere. (Este divisor será concretamente: 30, si el trabajador tiene salario mensual; 30, 31 ó 28, 29 si tiene salario diario).

No obstante, si el trabajador ingresara en la empresa en el mismo mes en que se inicia la baja, se tomará para la base reguladora la base de cotización de dicho mes, dividida por los días efectivamente cotizados. También, se tomará como divisor los días efectivamente cotizados, cuando el trabajador no ha permanecido en alta durante todo el mes natural anterior.

¿Cuándo nace el derecho al subsidio?

El nacimiento del derecho al subsidio se producirá, según los casos:

- En el caso de maternidad, el mismo día de la fecha de baja en el trabajo.
- En los casos de descanso solicitado por el padre, el derecho al subsidio se inicia en la fecha del comienzo del descanso del padre.
- En el caso de adopción y acogimiento, a partir de la fecha de la resolución judicial de adopción o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, si bien el percibo de la prestación está condicionado al disfrute efectivo del permiso.

¿Cuánto dura el derecho al subsidio?

Es necesario distinguir los siguientes supuestos:

- En el caso de maternidad, la duración será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas.

La distribución del período de descanso se realizará a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período establecido.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

- En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, se tendrá derecho a un permiso:
 - Cuando se trate de un menor de seis años.
 - Cuando se trate de menores mayores de seis años de edad si fueran menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

La duración del permiso será de dieciséis semanas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos de descanso podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

¿Cuándo se pierde el derecho al subsidio?

El derecho al subsidio puede ser denegado, anulado o suspendido cuando:

- El beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar la prestación.
- El beneficiario haya trabajado por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

¿A quien corresponde la gestión y pago de la prestación?

El reconocimiento y pago de la prestación corresponden al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

No cabe en este caso fórmula alguna de colaboración en la gestión por parte de las empresas, siendo gestionadas directamente por la entidad gestora, debiendo presentarse la solicitud de la prestación por maternidad ante el propio INSS.

Cotización durante la maternidad

La cotización durante la situación de maternidad se llevará a cabo de la siguiente manera:

- La entidad gestora, al hacer efectivo el subsidio a los trabajadores, debe descontar el importe de la aportación del trabajador a la cotización de la Seguridad Social.
- El empresario ha de continuar ingresando las aportaciones a su cargo.

Las empresas que celebren contratos de interinidad para sustituir a trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo por maternidad, adopción y acogimiento, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

¿Cómo se calcula la prestación económica por Maternidad?

Vamos a calcular la Prestación económica por Maternidad con arreglo a los siguientes datos:

Datos de la trabajadora:

- Edad: 32 años.
- Encuadrada en el Régimen General de la Seguridad Social desde octubre de 1993.
- El día 8 de noviembre de 2001 inicia el descanso previo al parto, que se prevé se producirá el 11 de enero 2002
- Da a luz el día 14 de enero.
- Retribución de carácter mensual y con una base de cotización por contingencias comunes en el mes de octubre de 2001, de 1081,82 euros/mes

Requisitos:

- Afiliada y en situación de alta en el momento del inicio del descanso por maternidad.
- Acredita sobradamente un período mínimo de cotización de 180 días dentro de los cinco años anteriores al alumbramiento.

Base reguladora

- Será el resultado de dividir la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al inicio del descanso por el número de días cotizados en dicho mes. En este caso, al tener retribución mensual el divisor será 30 (días)
- $1081,820 / 30 = 36,06$ euros/día

Porcentaje aplicable y duración de la prestación

- Será el 100 por 100 desde el mismo día de inicio del descanso
- $36,06 \times 100\% = 36,06$ euros/día

Se establece un duración máxima para los períodos de descanso por maternidad de 16 semanas en total, debiendo reservarse seis de ellas para después del parto, por lo que en el supuesto al agotar la interesada las 16 semanas.

Prestación por riesgos durante el embarazo

La Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras (Ley 39/1999, de 5 de noviembre) ha creado una nueva prestación dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, la de riesgo durante el embarazo, con la finalidad de proteger la salud de la mujer trabajadora embarazada

¿Cual es la situación protegida?

Se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer 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.

¿Quiénes son las beneficiarias?

Serán beneficiarias las mujeres trabajadoras que cumplan los siguientes requisitos:

- Estén afiliadas y en alta o en situación asimilada al alta en el momento del hecho causante.
- Tengan cubierto un periodo mínimo de cotización de 180 días dentro de los cinco años anteriores al hecho causante.

Podrán acceder a esta prestación siempre que reúnan los requisitos mencionados, las trabajadoras por cuenta ajena de cualesquiera Régimen de la Seguridad Social, las trabajadoras integradas en el Régimen Especial de empleados del hogar y las trabajadoras por cuenta propia.

¿Cual es su duración?

La prestación económica, nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato de

trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

¿Cual es su cuantía?

La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 75 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

¿A quien corresponde la gestión y pago de la prestación?

La prestación económica por riesgo durante el embarazo se gestionará directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. El pago de la prestación corresponderá también a la Entidad Gestora.

Incapacidad Permanente

La incapacidad supone una alteración continuada de la salud que imposibilita o limita a quien la padece para la realización de una actividad profesional.

Se considerará en situación de incapacidad permanente:

- El trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presentara reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral.
- La situación de incapacidad que subsista después de extinguida la incapacidad temporal por el transcurso del plazo máximo de duración. Extinguida así la incapacidad temporal se procederá, en el término de tres meses, a examinar al sujeto protegido para determinar el grado de incapacidad permanente que le corresponda.

Se exceptúa el caso en que continúe siendo necesario el tratamiento médico y clínico del interesado, que hicieran aconsejable demorar la correspondiente calificación. Esta podrá retrasarse por el período preciso, que en ningún caso podrá rebasar los 30 meses siguientes a la fecha en que se haya iniciado la incapacidad temporal.

La situación de incapacidad permanente ira generalmente precedida de una situación de incapacidad temporal, salvo que se carezca de protección en cuanto a la incapacidad temporal, bien por no hallarse en alta en el momento del hecho causante, o bien por hallarse en una situación asimilada al alta.

¿A quien corresponde la declaración de la invalidez permanente?

La declaración de invalidez permanente corresponde a la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social a través de los denominados Equipos de Valoración de Incapacidades.

En la declaración de la situación de invalidez permanente se hará constar el plazo a partir del cual se podrá instar la revisión por agravación o mejoría del estado de incapacitado.

Grados de la incapacidad permanente

La incapacidad permanente se calificará en alguno de los siguientes grados:

- Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual.
- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.
- Gran invalidez.

Incapacidad permanente parcial

La incapacidad permanente parcial es aquella que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para su profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

Para tener derecho a la prestación económica los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Hallarse en alta o en situación asimilada al alta en el momento del hecho causante.
- Si la incapacidad deriva de enfermedad común se exigirá tener cubierto un periodo de cotización de 1.800 días en los diez años inmediatamente anteriores a la fecha en que se haya extinguido la incapacidad temporal de la que deriva la incapacidad permanente. Para los trabajadores menores de 21 años la mitad de los días transcurridos entre los 16 años y la iniciación del periodo de incapacidad temporal, más el tiempo en incapacidad temporal.

Si la incapacidad permanente es debida a accidente, laboral o no, o a enfermedad profesional, no se exige período alguno de cotización

La prestación consistirá en una indemnización a tanto alzado de 24 mensualidades de la base reguladora que haya servido para determinar la prestación por incapacidad temporal de la que se derive dicha incapacidad.

Esta prestación será compatible con cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

Los trabajadores en incapacidad permanente parcial tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo. Las condiciones de reincorporación dependerán del grado de incapacidad y de su recuperación posterior.

¿Cómo se calcula la indemnización por Incapacidad Permanente Parcial?

Supongamos un trabajador con 28 años. El 5-3-2001, debido a una enfermedad común, pasa a situación de incapacidad temporal. El día 3-11-2001 es declarado en situación de invalidez permanente parcial.

El trabajador ha acreditado 2.520 días de cotización a la Seguridad Social.

La base reguladora del subsidio por incapacidad temporal era de 18,63 euros diarios.

- Para tener derecho a prestación por incapacidad permanente parcial derivada de enfermedad común el trabajador deberá acreditar 1.800 días de cotización a la Seguridad Social dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

En nuestro caso el trabajador cumple este requisito al acreditar 2.520 días cotizados.

Si la incapacidad deriva de accidente sea o no laboral o de enfermedad profesional este requisito no será necesario.

- El trabajador declarado en invalidez permanente parcial tendrá derecho a una indemnización igual a 24 mensualidades de la base reguladora.

La base reguladora de esta prestación será la misma que la prevista para determinar la prestación económica por incapacidad temporal de la que deriva la incapacidad.

En este caso la base reguladora del trabajador era de 18,63 euros diarios. Para determinar la base mensual la multiplicaremos por 30

$$18,63 \times 30 = 558,94 \text{ euros/mes}$$

- La prestación estará constituida por 24 mensualidades de la base reguladora:
 $24 \times 558,94 = 16.768,20 \text{ euros}$

Incapacidad permanente total

La incapacidad permanente total es aquella que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

Para tener derecho a la prestación económica por incapacidad permanente total los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. Hallarse en alta o en situación asimilada al alta en el momento del hecho causante.
- Si la incapacidad deriva de enfermedad común se exigirá acreditar un periodo mínimo de cotización que variara según los casos:
 - Si el causante es menor de 26 años.

La mitad del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 16 años y la del hecho causante.

- Causante con 26 o más años.

Un cuarto del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 20 años y la del hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de 5 años. Un quinto del periodo de cotización exigible deberá estar comprendido en los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

- Si la incapacidad permanente es debida a accidente, laboral o no, o a enfermedad profesional no se exigirá período de cotización.

La prestación consistirá en una pensión mensual. La pensión estará constituida por un 55% de la base reguladora, que podrá incrementarse en un 20% más para los mayores de 55 años, cuando por su falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales y laborales del lugar de residencia, se presuma la dificultad de obtener empleo en actividad distinta de la habitual.

La base reguladora será distinta según la causa de la que se deriva la incapacidad:

- Si la incapacidad deriva de enfermedad común la base reguladora será el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses anteriores a aquel en que se hubiera producido el hecho causante. Si el beneficiario tuviera menos de 52 años la base reguladora será el resultado de dividir

tantas bases como meses se exijan de cotización, por el número de meses, multiplicado éste por 1,1666.

- Si la incapacidad deriva de accidente no laboral la base reguladora será el resultado de dividir entre 28 la suma de las bases de 24 meses ininterrumpidos. Dicho período será elegido por el interesado dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante.
- Si la incapacidad deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional la base reguladora será el cociente de dividir por 12 los salarios reales percibidos por el trabajador durante el año anterior, incluyendo las pagas extraordinarias y devengos no periódicos.

Las bases de los 24 meses anteriores al hecho causante se computarán en su valor nominal. Las restantes bases se actualizarán de acuerdo con la evolución del Índice de Precios al Consumo, desde los meses a que aquéllas correspondan hasta el mes 25.

Si en el período a tomar en cuenta para el cálculo aparecieran meses durante los cuales no existiera la obligación de cotizar, las lagunas de cotización se integrarán con la base mínima de cotización existente en cada momento para mayores de 18 años.

Excepcionalmente, la pensión podrá ser sustituida por una indemnización a tanto alzado, siempre que:

- El beneficiario fuese menor de 60 años y lo solicitase dentro de los tres años siguientes a la fecha del reconocimiento del derecho a la pensión.
- Que se presuma que no va a haber modificación de la incapacidad.
- Se acredite que el beneficiario va a realizar trabajos por cuenta propia o por cuenta ajena, o que el importe de la indemnización se invertirá en la preparación o desarrollo de nuevas fuentes de ingreso como trabajador autónomo.

La cuantía de la indemnización alcanzará un máximo de 84 mensualidades de la pensión para los beneficiarios con menos de 54 años de edad y un mínimo de 12 mensualidades a los 59 años.

La declaración de incapacidad permanente total extingue la relación laboral, pero existe la posibilidad de reincorporación en caso de que el trabajador recupere posteriormente total o parcialmente su capacidad laboral. En este caso tiene preferencia absoluta para su readmisión en la empresa.

¿Cómo se calcula la Pensión por Incapacidad Permanente Total?

Vamos a calcular la Pensión por Incapacidad Permanente Total con arreglo a los siguientes datos:

Datos del trabajador:

- Edad, 40 años (nacido el 1 de febrero de 1962)
- Solicitud de la incapacidad, 13 de octubre de 2001
- Dictamen propuesta del Equipo de Valoración de Incapacidades, 3 de enero de 2002

- Resolución de la Dirección Provincial de INSS, declarándole afecto de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, derivada de enfermedad común, de 3 de febrero de 2002
- Cotización acreditada, 3000 días

Requisitos:

- Está afiliado y en alta en el Régimen General
- Declaración de incapacidad permanente
- No tiene la edad para causar derecho a la pensión de jubilación
- Periodo mínimo de cotización:

- Al ser mayor de 26 años, se exige que haya cotizado al menos una cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 20 años y la fecha del hecho causante (dictamen del Equipo de Valoración de Incapacidades). En este caso el tiempo transcurrido entre ambas fechas es de 19 años y 8 meses. La cuarta parte serían inferior a 5 años, por lo que se va a exigir el periodo mínimo de cinco años.

- Tiene acreditados 3000 días: $3000 / 365 = 8,2$ años. Se cumple el requisito

- Por otro lado se cumple el requisito (lo damos por hecho) de que una quinta parte del periodo mínimo exigido se encuentra comprendida dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante

Base reguladora

- Suma de las bases de cotización del periodo exigido (5 años). Se tomarán en consideración los 60 últimos meses, de los cuales los 24 inmediatamente anteriores no se actualizan, pero si del mes 25 al 60 conforme a la evolución del Índice de precios al Consumo (IPC) del periodo considerado.

Supongamos que la resultante nos ofrece un total de 60.101,21 euros

- El divisor será el resultado de multiplicar el número de meses a que se refieren las bases de cotización consideradas por el coeficiente de 1,1666.

Por tanto:

- Base reguladora = $\frac{60.101,21}{60 \times 1,1666} = 858,64$ euros/mes

Prestación:

- Pensión vitalicia: 55% de la base reguladora: $858,64 \times 55\% = 472,25$ euros/mes
- Como el trabajador es menor de 60 años podrá solicitar a los tres años de la fecha de la resolución, la sustitución de la pensión anterior por una cantidad a tanto alzado. En este caso al ser menor de 53 años, le corresponderían 84 mensualidades de la cuantía de la pensión.

Incapacidad permanente absoluta

Es aquella que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.

Para tener derecho a la prestación económica por incapacidad permanente absoluta los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Se exigirán unos periodos mínimos de cotización que serán los mismos que para la incapacidad permanente total.

- No será necesario que el trabajador esté en alta en el momento del hecho causante. En el caso que la incapacidad derive de una situación de no alta, se requerirá un período de cotización genérico de 15 años, 3 de los cuales han de estar comprendidos dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante. Este período de cotización no será exigible cuando la incapacidad derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La prestación consistirá en una pensión mensual cuya cuantía será del 100% de la base reguladora.

La base reguladora dependerá de si el trabajador está o no en alta en el momento del hecho causante:

- Si el beneficiario está en situación de alta o asimilada, se calculará aplicando las reglas señaladas para la incapacidad permanente total.
- Si el beneficiario no está en situación de alta o asimilada, y la invalidez deriva de enfermedad común o accidente no laboral, la base reguladora será el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses anteriores a aquel en que se hubiera producido el hecho causante. Se aplicarán las reglas de actualización de la base reguladora e integración de lagunas previstas para la incapacidad total.

Si deriva de contingencias profesionales se aplicarán las mismas reglas que para la incapacidad total.

La percepción de estas pensiones no impedirá el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo.

¿Cómo se calcula la Pensión de Incapacidad Permanente Absoluta?

Vamos a calcular la Pensión por Incapacidad Permanente Absoluta con arreglo a los siguientes:

Datos del trabajador

- Edad 39 años (nacido el 24 de febrero de 1962)
- Trabajador que sufre un accidente de trabajo (contingencia profesional)
- Dictamen propuesta del Equipo de Valoración de incapacidades de fecha 3 de enero de 2002 y posterior declaración de 3 de febrero del mismo año, del INSS declarándole afecto de Incapacidad Permanente Absoluta
- No reúne los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación
- Las percepciones salariales de los dos últimos años ascienden a 13.522,78 euros anuales, distribuidas como sigue:
 - Salario base 10.818,22 euros
 - Plus de peligrosidad 601,01 euros
 - Pagas extras 1.803,04 euros
 - Horas extraordinarias 300,51 euros

Requisitos:

- Está afiliado y el alta al Régimen General

- Acredita la resolución del INSS de declaración de Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo derivada de accidente de trabajo
- Al derivarse de contingencia profesional no se requiere período mínimo de cotización

Cuantía de la prestación

La base reguladora comprenderá la totalidad de percepciones salariales percibidas por el trabajador durante el año inmediatamente anterior al siniestro causante del accidente de trabajo. Así se computarán el Salario base, pluses, pagas extras, horas extraordinarias, etc.

En nuestro caso, las retribuciones a considerar importan un total de 13.522,78 euros

El resultado se dividirá por 12

$$13.522,78 / 12 = 1.126,90$$

Porcentaje aplicable: El 100%

La pensión será entonces de 1.126,90 euros al mes, retrotrayéndose a la fecha del hecho causante: en este caso a 3 de enero de 2002, fecha del dictamen del Equipo de Valoración de Incapacidades.

Gran invalidez

Se define como la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida diaria (vestirse, desplazarse, comer o análogos).

Los requisitos exigidos para tener derecho a la prestación por gran invalidez serán los mismos que para la invalidez absoluta.

La prestación consistirá en una pensión mensual, cuya cuantía será del 100% de la base reguladora, incrementado en un 50% destinado a remunerar a la persona que atienda al gran inválido.

A petición del gran inválido o de sus representantes legales podrá autorizarse, siempre que se considere conveniente en beneficio del mismo, la sustitución del incremento del 50% por su alojamiento y cuidado en régimen de internado en una institución asistencial pública del Sistema de la Seguridad Social.

La base reguladora se calculará aplicando las mismas reglas que para la invalidez absoluta.

La percepción de estas pensiones no impedirá el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo.

¿Cómo se calcula la Pensión por Gran Invalidez?

Vamos a calcular la Pensión por Gran Invalidez con arreglo a los siguientes datos:

Datos del trabajador:

- Edad: 49 años (fecha de nacimiento 7 de julio de 1952)
- En alta en el Régimen General desde 1 de julio de 1978
- Trabajador que solicita en fecha 1 de septiembre de 2001, pensión por Incapacidad Permanente tras sufrir accidente no laboral

- El EVI emite dictamen propuesta el primero de octubre de 2001, recayendo posterior resolución de la Dirección Provincial del INSS por la que se declara al trabajador en situación de Incapacidad Permanente en grado de Gran Invalidez (1 de noviembre del mismo año)

Requisitos:

- Afiliado y en situación de alta. No es requisito imprescindible para causar derecho a esta prestación , pero sí es determinante a efectos de calcular la base reguladora
- Declarado en situación de Gran Invalidez
- Al derivar la situación de accidente no laboral no se exige periodo mínimo de cotización

Cuantía de la prestación:

- Base reguladora

Siendo la incapacidad consecuencia de accidente no laboral y estando el trabajador en situación de alta, la base reguladora se calculará sumando las bases de cotización del trabajador durante un periodo ininterrumpido de 24 meses, elegidos por el interesado, dentro de los siete años anteriores al hecho causante, y dividiendo la suma total entre 28.

Suponiendo que la elección del trabajador arrojara una cantidad de 21.876,84 euros, tendríamos:

$$21.876,84 / 28 = 781,32 \text{ euros}$$

- Porcentaje a aplicar sobre la base reguladora

El porcentaje a aplicar es de un 100%, dándose la posibilidad:

- De incrementar la resultante en un 50% destinado a remunerar a la persona que atiende al inválido:

$$781,32 + (781,32 \times 50\%) = 1.171,98 \text{ euros/mes}$$

Lo anterior puede sustituirse, a petición del interesado, por el alojamiento y cuidado a cargo de alguna institución asistencial de la Seguridad Social.

Extinción de la prestación por incapacidad permanente

Las pensiones de incapacidad permanente se extinguirán:

- Por revisión con resultado de curación.
- Por fallecimiento del beneficiario.

No se reconocerá el derecho a las prestaciones de incapacidad permanente, derivada de contingencias comunes, cuando el beneficiario, en la fecha del hecho causante, tenga la edad prevista para la jubilación y reúna los requisitos para acceder a la pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

En los casos en que el trabajador, con 65 o mas años, acceda a la pensión de incapacidad permanente, derivada de contingencias comunes, por no serie de aplicación lo establecido en el párrafo anterior la cuantía de la pensión de incapacidad permanente será equivalente al resultado de aplicar a la correspondiente base reguladora el porcentaje que corresponda al período mínimo de cotización que esté establecido, en cada momento, para el acceso a la pensión de jubilación.

Revisión

La revisión de la situación de incapacidad puede producirse en cualquier momento mientras el interesado no haya cumplido la edad mínima de jubilación, 65 años.

La revisión procederá en los siguientes casos:

- Agravación.
- Mejoría.
- Error de diagnóstico
- Realización de trabajos por cuenta ajena o propia del pensionista.

La revisión puede producir los siguientes efectos:

- Confirmación del grado de invalidez.
- Modificación del grado de invalidez y, en consecuencia, de la prestación.
- Extinción de la invalidez y, en consecuencia, de la pensión.

La competencia para declarar si procede o no el nuevo grado de incapacidad corresponderá al INSS.

Lesiones permanentes no invalidantes

Son aquellas lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo, causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que, sin llegar a constituir una invalidez permanente, supongan una disminución o alteración de la integridad física del trabajador. Todo ello sin perjuicio del derecho del trabajador a continuar al servicio de la empresa.

Podrán solicitar esta prestación los trabajadores por cuenta ajena afiliados y en alta o situación asimilada que hayan sido dados el alta médica.

La prestación consistirá en una indemnización a tanto alzado que se determinará conforme a un baremo.

Estas indemnizaciones serán incompatibles con las prestaciones económicas establecidas para la invalidez permanente, salvo en el caso de que las lesiones, mutilaciones y deformidades sean totalmente independientes de las que hayan sido tomadas en consideración para declarar tal invalidez y el grado de incapacidad de la misma.

Corresponderá su abono a misma la entidad que estuviera obligada al pago de las prestaciones de invalidez permanente.

¿Qué es la Jubilación?

La jubilación es una prestación de carácter económico, que se concede al beneficiario cuando a causa de la edad, cesa en el trabajo, sea por cuenta propia o ajena. Su finalidad es proteger la ausencia de ingresos que se produce por el cese en la actividad laboral.

El cese en el trabajo es siempre voluntario, no obligatorio por el cumplimiento de una determinada edad. Se va a fijar una edad mínima para acceder a la pensión de jubilación sin que el cumplimiento de dicha edad suponga automáticamente la jubilación forzosa.

¿Cuales son los requisitos para acceder a la pensión de jubilación?

Tendrán derecho a la pensión de jubilación las personas que cumplan los siguientes requisitos:

1.- Estar afiliado y en alta o en situación asimilada al alta en el momento del hecho causante, en la Seguridad Social.

No obstante el trabajador que no se halle en alta en el momento del hecho causante, podrá tener derecho a la jubilación siempre que cumpla dos requisitos: tener cumplidos los 65 años y tener cubierto el periodo mínimo de cotización.

2.- Haber cumplido la edad mínima de jubilación.

Como regla general se exige haber cumplido 65 años de edad.

La edad puede ser rebajada sólo para trabajadores en alta o situación asimilada al alta en determinados supuestos:

A partir de los 61 años, los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo, como demandantes de empleo, durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación.
- b) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 30 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias.
- c) Que el cese en el trabajo, como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, no se haya producido por causa imputable a la libre voluntad del trabajador. A tales efectos, se entenderá por libre voluntad del trabajador, la inequívoca manifestación de voluntad de quién, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decide poner fin a la misma.

En este caso de jubilación anticipada la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir los 65 años, de los siguientes coeficientes:

- Con 30 años de cotización acreditados: 8 %.
- Entre 31 y 34 años de cotización acreditados 7'5%.
- Entre 35 y 37 años de cotización acreditados: 7%.
- Entre 38 y 39 años de cotización acreditados: 6'5%.
- Con 40 o más años de cotización acreditados 6 %.

Quienes **tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967** podrán causar el derecho a la pensión de jubilación a partir de los 60 años. En tal caso, la cuantía de la pensión se reducirá en un 8 por 100 por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad de 65 años.

En los supuestos de trabajadores que, cumpliendo los requisitos anteriores, y acreditando más de 30 años de cotización, soliciten la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo en virtud de causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, el porcentaje de reducción de la cuantía de la pensión a que se refiere el párrafo anterior será, en función de los años de cotización acreditados, el siguiente:

- Entre 31 y 34 años acreditados de cotización 7'5%.
- Entre 35 y 37 años acreditados de cotización 7%.

- Entre 38 y 39 años acreditados de cotización 6'5%.
- Con 40 y más años acreditados de cotización 6%.

Por Real Decreto puede ser rebajada la edad mínima de jubilación:

- para aquellas actividades excepcionalmente peligrosas, penosas o insalubres que arrojen elevados índices de mortandad, mediante la aplicación de unos coeficientes reductores en función de la actividad realizada.
- en el caso de personas minusválidas en un grado de minusvalía igual o superior al 65%.

A partir de los 60 años, cabe la jubilación parcial del trabajador simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial. La jornada debe reducirse entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 85% percibiendo el trabajador el salario correspondiente a un trabajo a tiempo parcial y la pensión de jubilación parcial. A cambio la empresa deberá celebrar un contrato de relevo con un trabajador desempleado.

A los 64 años, como medida de **fomento del empleo** siempre que la empresa contrate simultáneamente a su cese a otro trabajador.

3.- Tener cubierto el periodo mínimo de cotización:

Este periodo mínimo se establece en quince años de los cuales, al menos dos, deberán estar comprendidos dentro de los quince años anteriores al momento de generarse el derecho.

Si se accede a la pensión desde una situación de alta o asimilada al alta sin obligación de cotizar, el periodo de dos años habrá de estar comprendido dentro de los quince anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar.

4.- Que se produzca el hecho causante.

El hecho causante se producirá como regla general, para los trabajadores que se encuentren en situación de alta, el día del cese en el trabajo por cuenta ajena.

En las situaciones asimiladas a la de alta, se producirá el día de presentación de la solicitud, con las siguientes excepciones:

- En caso de excedencia forzosa, será el día del cese en el cargo que dio origen a la asimilación.
- En caso de traslado fuera del territorio nacional, será el día del cese en el trabajo por cuenta ajena.

En las situaciones de no alta, se producirá el día de presentación de la solicitud.

¿Cuál es la cuantía de la pensión?

La cuantía de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, se determinará aplicando a la base reguladora, unos porcentajes que estarán en función de los años cotizados.

La base reguladora será el resultado de dividir entre 210 (correspondientes a 12 meses más dos pagas extras en 15 años) las bases de cotización del trabajador en los 15 años anteriores al hecho causante (180 meses, por tanto). Para su cálculo, se deberán realizar las siguientes operaciones:

- Las bases de cotización correspondientes a los 24 meses inmediatamente anteriores al hecho causante se computan por su valor nominal.

- Las base de cotización correspondientes al resto de meses, se actualizan de acuerdo con la evolución del Índice de Precios al Consumo (IPC).

Si en el período a tomar en cuenta para el cálculo aparecieran meses durante los cuales no existiera la obligación de cotizar, las lagunas de cotización se integrarán con la base mínima de cotización existente en cada momento para mayores de 18 años.

El cálculo de la base reguladora tal y como se acaba de ver obedece a una nueva fórmula introducida en el año 1997 y su aplicación debe referirse a los trabajadores que accedan a la jubilación a partir del primero de enero de 2002. Para las pensiones de jubilación reconocidas con anterioridad a esta fecha, estuvo previsto un régimen progresivo constituido por las siguientes fórmulas:

- A partir del 5-8-1997 será el resultado de dividir por 126 las bases de cotización de los 108 últimos meses.
- A partir del 1-1-1998 será el resultado de dividir por 140 las bases de cotización de los 120 últimos meses.
- A partir del 1-1-1999 será el resultado de dividir por 154 las bases de cotización de los 132 últimos meses.
- A partir del 1-1-2000 será el resultado de dividir por 168 las bases de cotización de los 144 últimos meses.
- A partir del 1-1-2001 será el resultado de dividir por 182 las bases de cotización de los 156 últimos meses.

En cuanto al **porcentaje aplicable**, éste estará en función de los años cotizados, debiéndose tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- Por los primeros quince años cotizados el 50 por 100.
- Por cada año adicional de cotización, comprendido entre el decimosexto y el vigésimo quinto, ambos incluidos el 3 por 100.
- Por cada año adicional de cotización, a partir del vigésimo sexto: el 2 por 100, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 por 100, salvo en el supuesto a que se refiere el apartado siguiente.

Aunque en principio no es posible sobrepasar un porcentaje superior al 100 por 100, cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a los 65 años, el porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora será el resultante de sumar al 100 por 100, un 2 por 100 adicional por cada año completo que, en la fecha del hecho causante de la pensión, se haya cotizado desde el cumplimiento de los 65 años, siempre que en dicho momento el interesado tuviera acreditados 35 años de cotización.

En otro caso, el porcentaje adicional indicado se aplicará, cumplidos los 65 años, desde la fecha en que se haya acreditado dicho período de cotización de 35 años.

Para determinar los **años cotizados** a la Seguridad social se tendrán en cuenta tanto los efectuados al actual sistema de la Seguridad Social como a los antiguos regímenes de seguros de vejez e invalidez y al mutualismo.

En este sentido hay que distinguir:

- Si las cotizaciones tuvieron lugar a partir del 1-1-1967 se tomarán los días efectivamente cotizados.

- Si las cotizaciones tuvieron lugar con anterioridad al 1 de enero de 1967, se tomarán los días efectivamente cotizados entre el 1 de enero de 1960 y el 31 de diciembre de 1966. Al número de días cotizados se añadirán los años y días que correspondan, según la edad del trabajador el primero de enero de 1967, de acuerdo con la siguiente escala:

Edad en 1-1-67	Años	Días	Edad en 1-1-67	Años	Días
65 años	30	318	42 años	15	34
64 años	30	67	41 años	14	148
63 años	29	182	40 años	13	263
62 años	28	296	39 años	13	12
61 años	28	46	38 años	12	127
60 años	27	161	37 años	11	242
59 años	26	275	36 años	10	356
58 años	26	25	35 años	10	106
57 años	25	139	34 años	9	220
56 años	24	254	33 años	8	335
55 años	24	4	32 años	8	85
54 años	23	118	31 años	7	199
53 años	22	233	30 años	6	314
52 años	21	347	29 años	6	64
51 años	21	97	28 años	5	178
50 años	20	212	27 años	4	293
49 años	19	326	26 años	4	42
48 años	19	76	25 años	3	157

47 años	18	191	24 años	2	272
46 años	17	305	23 años	2	21
45 años	17	55	22 años	1	136
44 años	16	169	21 años	0	250
43 años	15	284			

Se establecen unas **cuantías mínimas** que dependerán de la edad del pensionista y de las cargas familiares. Para el año 2.003 han sido fijadas en:

	Con cónyuge a cargo Euros/año	Sin cónyuge a cargo Euros/año
Titular con sesenta y cinco años	6.603,52	5.607,56
Titular menor de sesenta y cinco años	5.995,08	5.075,56

Solicitud y pago

La solicitud de la pensión de jubilación se podrá presentar con una antelación de tres meses a la fecha del cese, o en cualquier momento una vez producido el hecho causante.

La pensión se devengará:

- Desde el día siguiente al del hecho causante, cuando la solicitud se haya presentado con anterioridad a la fecha del cese o en los 3 meses siguientes a éste.
- En los demás casos se devengará desde el día siguiente al de la solicitud con una retroactividad máxima de 3 meses desde la fecha de su presentación.

El pago será mensual, con dos pagas extraordinarias al año que se abonarán con las mensualidades de junio y noviembre. Las pagas extraordinarias se abonarán en sextas partes, según sean los efectos iniciales y finales de la pensión. La pensión, incluido el importe de la pensión mínima, se revalorizará al comienzo de cada año, de acuerdo con el Índice de Precios al Consumo previsto para dicho año.

Extinción

La pensión se extinguirá por:

- Fallecimiento del pensionista
- Sanción

Incompatibilidades y Jubilación Parcial. Prescripción

La pensión será incompatible con la realización de trabajos por cuenta ajena o propia, o con la realización de actividades para cualesquiera de las Administraciones Públicas, que den lugar a su inclusión en el Régimen General o en alguno de los Regímenes Especiales.

No obstante lo anterior, las personas que accedan a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial en los términos que reglamentariamente se establezcan. En cualquier caso:

- Durante dicha situación, se minorará el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.
- Los trabajadores que hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación y reúnan los requisitos para causar derecho a la misma, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo.
- Se mantiene no obstante la posibilidad de que los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en cinco años, como máximo, a la exigida con carácter general, podrán acceder a la jubilación parcial, si la empresa concertará simultáneamente un contrato de relevo en los términos del artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- El disfrute de la pensión de jubilación parcial en ambos supuestos será compatible con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

La realización de trabajos incompatibles con la pensión de jubilación “plena”, una vez hubiera sido comunicada esta circunstancia al INSS, producirá los siguientes efectos:

- La pensión de jubilación se suspenderá, así como la asistencia sanitaria inherente a la condición de pensionista.
- El empresario estará obligado a solicitar el alta e ingresar las correspondientes cotizaciones.

Las nuevas cotizaciones servirán para incrementar el porcentaje de la pensión y disminuir o suprimir el coeficiente reductor que hubiese correspondido para determinar la pensión inicial, en los supuestos de jubilación a partir de los 60 años. En ningún caso las nuevas cotizaciones podrán modificar la base reguladora.

El derecho a la pensión de jubilación no prescribirá.

Cotización de los trabajadores con 65 o más años

Los empresarios y trabajadores quedarán exentos de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, respecto de aquellos trabajadores por cuenta ajena o asimilados con contratos de trabajo de carácter indefinido, en los que concurren las circunstancias de tener cumplir 65 o más años de edad y acreditar 35 o más años de cotización efectiva a la Seguridad Social, sin que se computen a estos efectos las partes proporcionales de pagas extraordinarias.

Si al cumplir 65 años de edad el trabajador no tuviere cotizados 35 años, la exención anterior será aplicable a partir de la fecha en que se acrediten los 35 años de cotización efectiva.

Las exenciones establecidas en este artículo no serán aplicables a las aportaciones relativas a trabajadores y asimilados que presten sus servicios en las Administraciones públicas o en

los Organismos públicos regulados en el Título III de la Ley de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado de 1997.

¿Cómo se calcula la Pensión de Jubilación?

El trabajador nació el 5-1-1936. Empezó a trabajar el 1-5-1956. Cesó en el trabajo el 1-1-2001 solicitando la jubilación.

El trabajador acredita haber cotizado ininterrumpidamente desde que empezó a trabajar hasta que cesó en su trabajo.

- El trabajador cumple todos los requisitos:
 - Ha cumplido 65 años.
 - Acredita una cotización superior a la exigida de quince años, de los cuales dos deben estar entre los últimos quince.
- La base reguladora de la pensión de jubilación para 2001 se determinará dividiendo las bases de cotización de los últimos 156 meses (13 años) entre 182.

Las bases de cotización de los últimos 24 meses se tomarán por su valor nominal. Las anteriores deberán actualizarse con arreglo al IPC.

La suma de las bases de cotización computables para el cálculo de la pensión de jubilación, debidamente actualizadas, asciende a 142.188,98 euros

$$\text{Base reguladora} = \frac{142.188,98}{182} = 781,26 \text{ euros/mes}$$

- A la base reguladora hay que aplicarle un porcentaje que estará en función de los años cotizados.

Para determinar los años cotizados se procederá de la siguiente manera:

- Días efectivamente cotizados a partir del 1 de enero de 1960: 38 años.
- Cotización que se le debe imputar según la edad que tenía el 1-1-1967 (32 años): 6 años y 314 días.

Los años cotizados serán en total 44 años y 314 días. Como cualquier fracción de año se redondea a año completo, el trabajador acredita 45 años de cotización.

- El porcentaje aplicable a un periodo de 48 años de cotización es del 100% de la base reguladora.

La pensión será de 100% de 781,26 = 781,26 euros/mes

Prestaciones por Muerte y Supervivencia

Las prestaciones por muerte y supervivencia son aquellas destinadas a compensar la situación de necesidad económica que produce, para determinadas personas, el fallecimiento de otras.

Las prestaciones se entenderán causadas en la fecha de fallecimiento del sujeto causante. En el caso de hijos póstumos, el día de su nacimiento.

¿Quiénes pueden ser causantes de estas prestaciones?

Podrán causar derecho a las prestaciones por muerte y supervivencia:

- Trabajadores en alta o situación asimilada al alta.

Para las pensiones de viudedad y orfandad no será necesario que el causante esté en alta o situación asimilada en la fecha del hecho causante, siempre que reúna un período mínimo de cotización de 22 años. En ningún caso, se tendrá derecho al cobro de cantidades correspondientes a ejercicios anteriores a 1-1-98.

- Pensionistas por jubilación
- Los perceptores de los subsidios por incapacidad temporal y por recuperación, y los inválidos provisionales, en su caso.
- Pensionistas por incapacidad permanente, incluidos los trabajadores con derecho a pensión por incapacidad permanente total que optaron por la indemnización especial a tanto alzado a favor de los menores de 60 años.

En este sentido se considerarán muertos por accidente de trabajo o enfermedad profesional quienes tuvieran reconocido por tales contingencias una incapacidad permanente absoluta o la condición de gran inválido.

- Los trabajadores desaparecidos con ocasión de un accidente, sea o no laboral, en circunstancias que hagan presumible su muerte, y de los que no se haya tenido noticias durante los 90 días naturales siguientes al del accidente. En este caso, no se causará nunca derecho al auxilio por defunción.
- Los trabajadores que hubieran cesado en su trabajo con derecho a pensión de jubilación en su modalidad contributiva y falleciesen sin haberla solicitado.

En el caso de que la muerte sea debida a enfermedad común se exigirá que los trabajadores reúnan un período mínimo de cotización de 500 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al fallecimiento. En el caso de fallecimiento producido estando el trabajador en paro involuntario, sea o no perceptor del subsidio de desempleo, e inscrito como demandante de empleo, el período de cotización de 500 días deberá retrotraerse a los 5 años anteriores a la fecha del inicio de la situación de paro involuntario. No se exigirá ningún período previo de cotización para el auxilio por defunción.

Reconocimiento y pago

El reconocimiento de estas prestaciones se realizará por el INSS cuando deriven de enfermedad común o accidente no laboral, y por el INSS o la mutua correspondiente cuando deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Las pensiones se abonarán a los beneficiarios mensualmente, con dos pagas extraordinarias al año, que se harán efectivas con las mensualidades de junio y noviembre, salvo en los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, en que estarán prorrateadas dentro de las doce mensualidades ordinarias.

Las pensiones tienen garantizadas cuantías mínimas mensuales, según la clase de pensión y la edad del beneficiario.

Las pensiones, incluido el importe de la pensión mínima, se revalorizarán al comienzo de cada año, de acuerdo con el Índice de Precios al Consumo previsto para dicho año.

Prestaciones

Las prestaciones que se otorgan por muerte y supervivencia son:

- Auxilio por defunción
- Pensión de viudedad
- Pensión de orfandad
- Prestaciones en favor de familiares
- Indemnización en supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional

1. Auxilio por defunción

Tendrá derecho a esta prestación quien haya abonado los gastos del sepelio. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que dichos gastos los ha soportado, por este orden, el cónyuge sobreviviente, los hijos y los parientes del fallecido que conviviesen habitualmente con él.

El auxilio por defunción consiste en la entrega por una sola vez de la cantidad de 5.000 Pts.

2. Pensión de viudedad

Será beneficiario de esta pensión el cónyuge superviviente.

En caso de separación o divorcio la pensión de viudedad corresponderá a quien sea o haya sido cónyuge legítimo, siempre que no hubieran contraído nuevas nupcias, con independencia de las causas que hubieran determinado la separación o el divorcio, a salvo de lo que se dirá más adelante. La cuantía de la pensión será proporcional al tiempo vivido en matrimonio con el fallecido.

En caso de nulidad matrimonial, el derecho a la pensión de viudedad corresponderá al superviviente respecto del que no cupiera la apreciación de mala fe y siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias, en cuantía proporcional al tiempo vivido con el causante.

Los derechos derivados del apartado anterior quedarán sin efecto en los supuestos del artículo 101 del Código Civil, sin perjuicio de lo que reglamentariamente se establezca en el supuesto de que se contraiga nuevo matrimonio.

Nuevo matrimonio

Aunque el hecho de contraer nuevo matrimonio se mantiene entre las causas que dan lugar a la extinción de la pensión de viudedad, podrán mantener el percibo de la pensión de viudedad, aunque contraigan nuevo matrimonio, los pensionistas de viudedad en quienes concurren los siguientes requisitos:

- Ser mayor de 61 años o menor de dicha edad, siempre que, en este último caso, tengan reconocida también una pensión de incapacidad permanente, en el grado de incapacidad absoluta o de gran invalidez, o acrediten una minusvalía en un grado igual o superior al 65 por 100.
- Constituir la pensión o pensiones de viudedad percibidas por el pensionista la principal o única fuente de rendimientos. Se entenderá que la pensión o pensiones de viudedad constituye la principal fuente de rendimientos, cuando el importe anual de la misma o de las mismas represente, como mínimo, el 75 por 100 del total de ingresos de aquél, en cómputo anual.

Se considerarán como rendimientos computables cualesquiera bienes y derechos, derivados tanto del trabajo como del capital, así como los de naturaleza prestacional.

- Tener el matrimonio unos ingresos anuales, de cualquier naturaleza, incluida la pensión o pensiones de viudedad, que no superen dos veces el importe, en cómputo anual, del salario mínimo interprofesional, vigente en cada momento.

En los supuestos en que las cuantías de la pensión o pensiones de viudedad no superen 75 por ciento del total de los ingresos, pero, sumadas a los demás ingresos percibidos por los dos cónyuges, sobrepasen el límite del duplo del importe, en cómputo anual, del salario mínimo interprofesional, vigente en cada momento, se procederá a la minoración de los importes de la pensión o pensiones de viudedad, a fin de no superar el límite indicado.

En el caso de que exista más de una pensión de viudedad, la minoración en cada una de ellas se llevará a cabo proporcionalmente a la relación existente entre cada pensión y la suma total de todas ellas.

La nueva pensión de viudedad que pudiese generarse, como consecuencia del fallecimiento del nuevo cónyuge, será incompatible con la pensión o pensiones de viudedad que se venían percibiendo, debiendo el interesado optar por una de ellas.

Cuantía

La prestación estará constituida por una pensión vitalicia cuya cuantía será de un 48% de la base reguladora. Se prevé la posibilidad de que el porcentaje señalado se incremente al 70 por ciento, cuando la pensión de viudedad constituya la principal o única fuente de ingresos del pensionista, o cuando dichas rentas no superen las cuantías establecidas reglamentariamente en los casos en los que el pensionista de viudedad tenga cargas familiares.

La base reguladora variará según los casos:

- Si el fallecido era pensionista de invalidez o jubilación, la base reguladora será la misma que la que sirvió para determinar su pensión.
- Si el fallecido era un trabajador en alta o situación asimilada, y el fallecimiento se debió a enfermedad común o accidente no laboral, la base reguladora será el resultado de dividir por 28 la suma de las bases de cotización de un periodo ininterrumpido de 24 meses, elegidas dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la defunción.
- Si el fallecimiento se debió a accidente de trabajo o enfermedad profesional, la base reguladora se calculará teniendo en cuenta los salarios reales del trabajador fallecido en el momento del accidente, incluidas las horas extraordinarias en cómputo anual.

Esta pensión tiene garantizadas unas cuantías mínimas que para el año 2.003 han sido establecidas en:

Titular con 65 años.....	5.607, 56 Euros/año
Titular entre 60 y 64 años.....	5.075,56 Euros/año
Titular menor de 60 años.....	4.050,20 Euros/año
Titular menor de 60 años con cargas familiares.....	5.075,16 Euros/año

La pensión de viudedad será compatible con cualquier renta de trabajo del beneficiario y con la pensión de jubilación o incapacidad permanente a que el mismo tuviera derecho.

La pensión de viudedad se extinguirá:

- Por contraer nuevas nupcias, sin perjuicio de lo dispuesto para determinados supuestos en los que no se extinguirá la pensión si concurren determinadas condiciones.
- Por declaración, en sentencia firme, de culpabilidad en la muerte del causante.
- Por fallecimiento.
- Por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido.

3. Pensión de orfandad

Serán beneficiarios de esta pensión:

- Los hijos del causante, cualquiera que sea la naturaleza legal de su filiación
- Los hijos del cónyuge superviviente, cualquiera que sea su filiación, que hubiese aportado al matrimonio, siempre que éste se hubiera celebrado dos años antes del fallecimiento del causante, hubieran convivido a sus expensas y además no tengan derecho a otra pensión de la Seguridad Social, ni queden familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos, según la legislación

Los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Ser menores de 18 años o mayores incapacitados para el trabajo en un porcentaje valorado en un grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.
- Ser menores de 22 años, o de 24 años si no sobreviviera ninguno de los padres, en los casos en que el hijo del causante no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga en cómputo anual resulten inferiores al 75% del salario mínimo interprofesional que se fije en cada momento, también en cómputo anual.

La prestación estará constituida por una pensión vitalicia cuya cuantía será del 20% de la base reguladora.

La base reguladora se calculará de la misma forma que en la pensión de viudedad.

Cuando se trate de pensión de orfandad absoluta (si no queda cónyuge superviviente o éste fallece disfrutando la pensión de viudedad o abandonó el domicilio), la pensión de orfandad se incrementa con el porcentaje del 45% de la viudedad.

Si existen varios beneficiarios, la suma de las pensiones de orfandad más la de viudedad, en su caso, no podrá rebasar el 100% de la base reguladora.

La cuantía mínima anual para el año 2.003 se ha fijado en 1.646.40 euros por beneficiario. En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 4.050,20 euros/año distribuidas, en su caso, entre los beneficiarios.

La pensión de orfandad se abonará:

- Si el huérfano es menor de 18 años, a quien lo tenga a su cargo, en tanto cumpla con la obligación de mantenerlo y educarlo, o a quien tenga atribuida la guarda del menor, si éste se encuentra en situación de desamparo constatado por la entidad pública competente.

- Si el huérfano es mayor de 18 años, se abonará directamente a éste, salvo que haya sido declarado incapacitado judicialmente, en cuyo caso se abonará a quien tenga atribuida su guarda.

La pensión de orfandad será compatible con cualquier renta de trabajo de quien sea o haya sido cónyuge del causante, o del propio huérfano, así como, en su caso, con la pensión de viudedad que aquél perciba.

El derecho a la pensión quedará en suspenso cuando el huérfano beneficiario realice un trabajo por cuenta ajena o propia, en virtud del cual obtenga unos ingresos que, en cómputo anual, sean superiores al 75% del salario mínimo interprofesional.

La pensión se extinguirá:

- Por cumplir la edad mínima fijada en cada caso, salvo que, en tal momento, tuviese reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en un grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.
- Por cesar en la incapacidad que le otorgaba el derecho a la pensión.
- Por adopción.
- Por contraer matrimonio.
- Fallecimiento.

Si la orfandad se extingue por alguna de las tres primeras causas sin que el beneficiario haya devengado 12 mensualidades de la misma, le será entregada de una sola vez, la cantidad precisa para completarlas.

Igual regla será de aplicación, cuando el beneficiario no hubiera llegado a devengar cantidad alguna de la pensión de orfandad antes de llegar a la edad límite para ser perceptor de la misma, por haberla solicitado en fecha posterior al cumplimiento de dicha edad, siempre que en la fecha del hecho causante hubiera reunido las condiciones para ser beneficiario.

¿Cómo se calculan las Pensiones de Viudedad y Orfandad?

Vamos a calcular las Pensiones de Viudedad y Orfandad, de acuerdo a los siguientes datos:
Datos del trabajador

- Edad: 49 años
- Trabajador que fallece consecuencia de enfermedad común dejando viuda y 3 hijos menores de 18 años
- Encuadrado y en alta en el Régimen General desde 1981
- Totaliza 3.225 días cotizados, acreditándose que más de 500 días corresponden a los cinco años anteriores a la muerte
- Las bases de cotización correspondientes a los 24 meses ininterrumpidos dentro de los siete últimos años, elegidos por la beneficiaria, ascienden a 19.689,16 euros

Requisitos:

- Afiliación y alta (o situación asimilada) en el Régimen General
- Fallecimiento del causante y posterior solicitud de la prestación

- Vínculo matrimonial entre el fallecido y la solicitante de la prestación
- Que el causante tenga un período de cotización mínima de 500 días en los cinco años anteriores al fallecimiento. Si la muerte se debiera, a accidente laboral o no, o a enfermedad profesional no se exigiría período de cotización alguno

Base reguladora:

Habiendo fallecido el causante estando en alta a consecuencia de una enfermedad común la base reguladora será el resultado de dividir por 28 la suma de las bases de cotización de los veinticuatro meses ininterrumpidos elegidos por el beneficiario dentro de los siete años anteriores al fallecimiento.

$$19.689,16 / 28 = 703,18$$

Porcentajes:

- Pensión de viudedad
Será el 48% de la base reguladora al no reunir los requisitos para aplicarse el porcentaje del 70%
 $703,18 \times 46\% = 323,46$ euros
- Pensión de orfandad

El 20% de la base reguladora para cada huérfano. No obstante, la suma de las pensiones de viudedad y orfandad no pueden sobrepasar el 100 por cien de la base reguladora, por lo que en este caso, al haber tres huérfanos corresponde repartir el 54% restante entre los mismos.

$$703,18 \times 54\% = 379,72, \text{ o,}$$

$$703,18 - 323,46 \text{ (correspondientes a la pensión de viudedad)} = 379,72$$

$$379,72 / 3 \text{ (huérfanos)} = 126,57 \text{ euros}$$

4. Prestaciones en favor de familiares

Debemos distinguir entre la pensión en favor de familiares y el subsidio en favor de familiares.

a) Pensión en favor de familiares

Podrán ser beneficiarios de esta pensión:

- Nietos y hermanos, huérfanos de padre y madre, varones o mujeres, siempre que en la fecha del fallecimiento sean:
- Menores de 18 años o mayores incapacitados en un porcentaje valorado en grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, cuando la incapacidad sea anterior al cumplimiento de dicha edad.
- Menores de 22 años, si no efectúan un trabajo por cuenta ajena o propia o cuando, realizándolo, los ingresos que obtengan, en cómputo anual, resulten inferiores al 75% del salario mínimo interprofesional fijado en cada momento, también en cómputo anual
- Madre y abuelas, viudas, solteras, casadas, cuyo marido sea mayor de 60 años o esté incapacitado para el trabajo, separadas judicialmente o divorciadas.
- Padre y abuelos con 60 años cumplidos o incapacitados para todo trabajo.

- Hijos y hermanos de pensionistas de jubilación o incapacidad permanente, ambas en su modalidad contributiva, (o de aquellos trabajadores que al fallecer reunían los requisitos para el reconocimiento del derecho a pensión de jubilación o de incapacidad permanente), varones o mujeres mayores de 45 años, que estén solteros, viudos, separados judicialmente o divorciados. Deberán acreditar dedicación prolongada al cuidado del causante

Los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Convivencia con el causante y a sus expensas con 2 años de antelación al hecho causante.
- No tener derecho a pensión pública
- Carecer de recursos económicos propios y de familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos

La cuantía de la pensión estará constituida por una 20% de la base reguladora que sirvió para el cálculo de la pensión de viudedad.

Si no existiesen pensionistas de viudedad ni tampoco de orfandad, el porcentaje del 20%, se incrementará, cuando el beneficiario fuese nieto o hermano, con el 46%.

Si no existiesen hijos, nietos ni hermanos, dicho 46% pasará a incrementar la pensión de los ascendientes, y en su caso hijos o hermanos del pensionista mayores de 45 años.

Las cuantías mínimas de estas pensiones para el año 2003 serán las siguientes:

Por beneficiario.....1.646.40 Euros/año

Si no existe viuda ni huérfano pensionistas

Un solo beneficiario, con 65 años.....4.239,20 Euros/año

Un solo beneficiario, menor de 65 años.....3.991, 40 Euros/año

Esta pensión será compatible con las pensiones de viudedad y orfandad causadas por el mismo sujeto.

La extinción se producirá:

- Para nietos y hermanos: Por las mismas causas que la pensión de orfandad.
- Para ascendientes: Por contraer matrimonio y por fallecimiento

b) Subsidio temporal en favor de los familiares

Serán beneficiarios del subsidio los hijos o hermanos mayores de 22 años, solteros, viudos, separados judicialmente o divorciados, que sin acreditar las condiciones para ser pensionistas reúnan los requisitos exigidos:

- Convivencia con el causante y a sus expensas con 2 años de antelación al hecho causante.
- No tener derecho a pensión pública
- Carecer de recursos económicos propios y de familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos

La cuantía estará constituida por un 20% de la misma base reguladora tomada para calcular la pensión de viudedad. Se abonará durante 12 meses con inclusión de dos pagas extraordinarias.

El subsidio se extinguirá:

- Por agotamiento del período máximo de duración.
- Por fallecimiento.

5. Indemnización en supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional

En caso de que el fallecimiento del causante tenga lugar por accidente de trabajo y enfermedad profesional se reconoce, en favor de determinados familiares del causante, el derecho a percibir una indemnización a tanto alzado, cuya cuantía variará según quien sea el beneficiario:

- Viuda o viudo: seis mensualidades de la base reguladora, calculada igual que en la pensión de viudedad. Si el causante fuera pensionista de invalidez permanente, seis mensualidades de la pensión que viniera percibiendo al momento del fallecimiento.
- Huérfanos: una mensualidad de la base reguladora. Si no existe cónyuge con derecho a indemnización, las seis mensualidades correspondientes a aquel, se distribuyen entre los huérfanos.

Padre y/o madre cuando no exista ningún familiar con derecho a pensión, por muerte y supervivencia, no tengan derecho a prestación en favor de familiares y vivieran a expensas del fallecido. Nueve mensualidades en caso de madre o padre y doce si sobrevivieran ambos.

¿En qué consisten las Prestaciones Familiares?

Las prestaciones familiares están destinadas a cubrir la situación de necesidad económica o de exceso de gastos que produce, para determinadas personas, la existencia de responsabilidades familiares. En este sentido la Constitución Española prevé, en su artículo 39, que los poderes públicos asegurarán la protección social, económica y jurídica a la familia.

En el marco de la protección a la familia, el sistema de la Seguridad Social contempla unas prestaciones económicas, por hijo a cargo. La amplia protección social que dispensan deriva de su inclusión en los dos niveles de protección, contributivo y no contributivo.

Pero además el Real Decreto Ley 1/2000 ha establecido de dos nuevas prestaciones de pago único dirigidas, la primera de ellas, a los casos de nacimiento del tercer o posterior hijos y, la segunda, para los supuestos de parto múltiple. Estas prestaciones económicas tienen como finalidad compensar, en parte, los mayores gastos que se producen por nacimiento de hijo, en los casos de familias con menores recursos, o cuando, de forma simultánea, las familias han de cuidar de varios hijos por el hecho del parto múltiple.

I. Modalidad contributiva

Se considerará "hijo a cargo" a aquél que viva con el beneficiario y a sus expensas, siempre que sea menor de 18 años o, siendo mayor de esa edad, esté afectado por una minusvalía igual o superior al 65%, cualquiera que sea la naturaleza legal de su filiación.

Se considera que el hijo no está a cargo del beneficiario cuando trabaje por cuenta propia o ajena o sea perceptor de una pensión contributiva a cargo de un régimen público de protección social distinta de la pensión de orfandad.

La protección se otorgará a través de dos tipos diferentes de prestaciones:

- Una asignación económica.
- Una prestación no económica consistente en considerar como periodo cotizado el primer año de excedencia voluntaria por el cuidado de un menor.

a) Prestación económica

Beneficiarios

Serán beneficiarios de esta prestación:

- Los trabajadores afiliados y en alta o situación asimilada a l alta, incluidos en el ámbito de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social y los Regímenes Especiales Agrario, de Trabajadores del Mar, de la Minería del Carbón, de Empleados de Hogar y de Trabajadores Autónomos.
- Los pensionistas por cualquier contingencia y los perceptores de prestaciones periódicas.

Los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Tener a cargo hijos menores de 18 años o afectados por una minusvalía en un grado igual o superior al 65%.
- Si se tiene a cargo hijos menores de 18 años no minusválidos no haber percibido durante el ejercicio económico anterior ingresos anuales, de cualquier naturaleza, superiores a 8.264,28 euros anuales. Dicha cuantía se incrementará en un 15% por cada hijo a cargo, a partir del segundo, incluido éste.

No obstante, se podrá superar el límite de ingresos establecido si éstos fueran inferiores a la cuantía que resultara de sumar a dicha cifra el producto de multiplicar el importe anual de la asignación por hijo por el número de hijos a cargo de los beneficiarios.

A la hora de determinar el límite de ingresos en los supuestos de convivencia del padre y de la madre, cuando el hijo sea menor de 18 años no afectado por una minusvalía, los ingresos anuales de ambos se computarán conjuntamente. Se presumirá que existe convivencia, salvo prueba en contrario, siempre que no mediara separación judicial o divorcio. En los supuestos de separación o divorcio, los ingresos anuales a computar serán únicamente los del padre o de la madre a cuyo cargo se encuentre el menor.

- No existe límite de ingresos para el caso de hijos minusválidos.

También podrán ser beneficiarios de estas prestaciones:

- Los huérfanos de padre y madre, menores de 18 años o minusválidos en grado igual o superior al 65%, sean o no pensionistas de la Seguridad Social. Si no están afectados de minusvalía, quedarán sometidos al límite de ingresos, incluida la pensión de orfandad.
- Quienes no sean huérfanos y hayan sido abandonados por sus padres, se encuentren o no en régimen de acogimiento familiar, siempre que reúnan los requisitos de edad o minusvalía. Si no están afectados de minusvalía, quedarán sometidos al límite de ingresos.

Los beneficiarios estarán obligados a:

- Presentar, dentro del primer trimestre de cada año, una declaración expresiva de los ingresos habidos durante el año anterior.

- Declarar cuantas variaciones se produzcan en su familia, siempre que éstas deban ser tenidas en cuenta a efectos del nacimiento, modificación o extinción del derecho.

Cuando se produzcan variaciones surtirán efecto, en caso de nacimiento del derecho, a partir del día primero del trimestre natural inmediatamente siguiente a la fecha en que se haya solicitado el reconocimiento del mismo y, en caso de extinción del derecho, tales variaciones no producirán efecto hasta el último día del trimestre natural dentro del cual se haya producido la variación de que se trate.

Cuantía

La cuantía de la prestación económica de la Seguridad Social por hijo a cargo para el año 2.003, en cómputo anual, será la siguiente:

Para hijos mayores de 18 años y un grado de minusvalía igual o superior al 65 por 100, la cuantía será de 3.129,48 euros anuales.

Si la minusvalía fuera de un grado igual o superior al 75 por 100 y necesitara el concurso de otra persona para la realización de los actos más esenciales de la vida, la cuantía de la prestación económica será de 4.694,28 euros anuales.

La cuantía será inferior y variable, cuando los ingresos del beneficiario rebasen el límite establecido, pero sean inferiores a la cuantía que resulte de sumar a dicha cifra el producto de multiplicar el importe anual de la asignación por hijo por el número de hijos a cargo del beneficiario. En este caso la cuantía anual de la asignación será igual a la diferencia entre los ingresos percibidos y la cifra anterior. Dicha diferencia se distribuirá entre los hijos a cargo y las mensualidades a que se tenga derecho a la prestación dentro de cada ejercicio económico.

Incompatibilidades

- Las distintas modalidades de asignación económica por hijos a cargo son incompatibles entre sí. En el supuesto de concurrencia entre las dos modalidades de asignación económica, contributiva y no contributiva, prevalecerá siempre la modalidad contributiva.
- Si el padre y la madre reúnen las condiciones para ser beneficiarios de la asignación económica por hijos a cargo, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido en favor de uno de ellos.
- La asignación por hijo a cargo es además incompatible con la percepción, por parte del padre o la madre, de cualquier otra prestación análoga establecida en los restantes regímenes públicos de protección social.
- La percepción de las asignaciones económicas por hijo minusválido a cargo mayor de 18 años y afectado de un grado de minusvalía igual o superior al 65%, es incompatible con la condición, por parte del hijo minusválido, de pensionista de invalidez o jubilación en la modalidad no contributiva, así como de beneficiario de las pensiones asistenciales y de los subsidios de garantía de ingresos mínimos o por ayuda de tercera persona, establecidos en la Ley de Integración Social de Minusválidos. En estos casos el beneficiario tiene derecho a optar por una de las pensiones incompatibles.

Tramitación y pago

Las asignaciones económicas se gestionarán por el INSS. En dicho Instituto se presentará la solicitud acompañada de la documentación justificativa de las circunstancias que se

aleguen. El reconocimiento de la asignación surtirá efecto a partir del día primero del trimestre natural inmediatamente siguiente al de la presentación de la solicitud.

Las asignaciones económicas se devengarán en función de las mensualidades a que, dentro de cada ejercicio económico, tenga derecho el beneficiario.

Las asignaciones económicas por hijo a cargo se abonarán sin pagas extraordinarias. El pago se realiza con la siguiente periodicidad:

- Por semestre vencido, cuando se trata de asignaciones por hijos menores de 18 años, sean o no minusválidos. Se abonarán en enero y julio.
- Por meses, cuando se trata de asignaciones familiares por hijos minusválidos mayores de 18 años. Se abonan a mes vencido.

Extinción

La asignación económica se extinguirá por:

- a) El fallecimiento del hijo causante. Si el que fallece es el beneficiario, la titularidad del derecho pasará al progenitor sobreviviente, si tuviera el hijo a su cargo.
- b) El cumplimiento de la edad de 18 años, salvo cuando se tratara de causante mayor de dicha edad afecto de una minusvalía igual o superior al 65%.
- c) La desaparición o supresión de la minusvalía por mejoría del hijo causante.
- d) El cese de la dependencia económica del hijo respecto al beneficiario.
- e) La superación, en el año anterior, de los límites de ingresos legalmente establecidos para el mantenimiento del derecho.

b) Prestación no económica

La prestación no económica consiste en considerar como período de cotización efectiva el primer año del período de la excedencia laboral para el cuidado de hijos.

Este derecho se reconoce a todos los trabajadores por cuenta ajena, que estén incluidos en el ámbito de aplicación del Sistema de la Seguridad Social, y disfruten del período de excedencia laboral para el cuidado de hijos menores de 3 años, con reserva del puesto de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable. Se excluyen únicamente los trabajadores por cuenta propia de los Regímenes de Autónomos, Agrario y de Trabajadores del Mar.

En el supuesto de que no lleguen a disfrutar de un año de excedencia, se computa como cotizado el período efectivamente disfrutado.

II. Modalidad no contributiva

Se reconoce el derecho a la percepción de una asignación económica por cada hijo a cargo del beneficiario.

Serán beneficiarios de la asignación económica por hijo a cargo, en su modalidad no contributiva, quienes cumplan los siguientes requisitos:

- Residan legalmente en territorio español.
- Tengan a cargo hijos menores de 18 años o mayores con una minusvalía igual o superior al 65%.

- No perciban ingresos anuales, de cualquier naturaleza, superiores a los límites establecidos para la modalidad no contributiva.
- No tengan derecho, ninguno de los padres, a la asignación económica por hijo a cargo en la modalidad contributiva.

Para la determinación de la cuantía de la prestación y de las demás condiciones se aplicará lo previsto para la modalidad contributiva.

III. Prestaciones por nacimiento de hijo y parto múltiple

El Real Decreto 1/2000 de 14 de enero ha creado dos nuevas prestaciones de protección de la familia:

- Por nacimiento de hijo
- Por parto múltiple

a) Por nacimiento de hijo

Las familias que tengan dos o más hijos tendrán derecho, con motivo del nacimiento de un nuevo hijo, a una prestación económica del sistema de la Seguridad Social.

Serán beneficiarios las personas, padre o madre o, en su defecto, la persona que reglamentariamente se establezca, que reúnan los requisitos establecidos para acceder a una prestación por hijo a cargo, contributiva o no contributiva, cuando además, los ingresos percibidos no superen la cuantía que, en cada momento, esté establecida para ser beneficiario de las asignaciones económicas por hijo a cargo no minusválido.

En el supuesto de convivencia del padre y de la madre, si la suma de ingresos superare los límites señalados no se reconocerá la condición de beneficiario a ninguno de ellos.

La prestación económica consistirá en un pago único de 75.000 pesetas, por cada hijo nacido, a partir del tercero.

b) Por parto múltiple

Se establece en el sistema de la Seguridad Social una prestación económica de pago único, por parto múltiple, cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos.

Serán beneficiarios de la prestación económica por parto múltiple las personas, padre o madre o, en su defecto, la persona que reglamentariamente se establezca, que reúnan los requisitos establecidos para acceder a una prestación por hijo a cargo, contributiva o no contributiva, si bien el reconocimiento y percibo de la misma no quedará supeditado a los ingresos de los beneficiarios.

La cuantía de la prestación por parto múltiple será la siguiente:

Numero de hijos nacidos	Numero de veces del importe mensual salario mínimo interprofesional
2	4
3	8
4 y más	12

Prestaciones no contributivas

Prestaciones no contributivas son aquellas que no exigen la existencia de una relación laboral previa. Con el establecimiento de estas prestaciones se trata de proteger a aquellas personas, carentes de recursos económicos propios suficientes, que no hayan cotizado nunca o el tiempo suficiente para causar derecho a las prestaciones de nivel contributivo.

Nuestro Sistema de Seguridad Social reconoce prestaciones no contributivas por incapacidad permanente y por jubilación.

I. Incapacidad Permanente no contributiva

Serán constitutivas de invalidez permanente, en su modalidad no contributiva, las deficiencias, previsiblemente permanentes, de carácter físico o psíquico, congénitas o no, que anulen o modifiquen la capacidad física, psíquica o sensorial de quienes las padecen.

Beneficiarios

Podrán ser beneficiarios de esta prestación quienes cumplan los siguientes requisitos:

- Ser mayor de 18 años y menor de 65.
- Residir legalmente en territorio español y haberlo hecho durante cinco años, de los cuales dos deben estar dentro de los cinco inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.
- Estar afectados de una minusvalía o enfermedad crónica, en un grado igual o superior al 65%.
- Carecer de rentas o ingresos suficientes. Se considerará que los ingresos son insuficientes cuando la suma, en cómputo anual de los ingresos, sea inferior a la cuantía de la propia pensión de incapacidad.

Si el beneficiario vive con otras personas en una misma unidad económica (con personas unidas a él por matrimonio o consanguinidad hasta el segundo grado) los ingresos totales de dicha unidad deberán ser inferiores al límite de acumulación de recursos.

El límite de acumulación de recursos, es equivalente a la cuantía, en cómputo anual, de la pensión, más el resultado de multiplicar el setenta por ciento de dicha cifra por el número de convivientes, menos uno. Cuando la convivencia, dentro de una misma unidad económica, se produzca entre el solicitante y sus descendientes o ascendientes en primer grado, el límite de acumulación de recursos será equivalente a dos veces y media la cuantía anterior.

Los perceptores de las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva estarán obligados a comunicar a la entidad que les abone la prestación, cualquier variación de su situación de convivencia, estado civil, residencia y cuantas puedan tener incidencia en la conservación o la cuantía de aquéllas. En todo caso, el beneficiario deberá presentar, en el primer trimestre de cada año, una declaración de los ingresos de la respectiva unidad económica de la que forma parte, referida al año inmediato precedente.

Cuantía

Para el año 2003, la cuantía de las pensiones de invalidez de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, se fijará en 3.762,78 euros íntegros anuales.

Cuando en una misma unidad económica concurre más de un beneficiario con derecho a pensión la cuantía deberá reducirse. En todo caso tendrá derecho a una cuantía del veinticinco por ciento como mínimo del importe de la pensión.

La pensión se incrementará en un 50% cuando el grado de minusvalía sea igual o superior al 75%, y se necesite el concurso de otra persona para la realización de los actos más esenciales de la vida.

Los efectos económicos del reconocimiento del derecho a la pensión se producirán a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se presente la solicitud.

Las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido, y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo.

Al cumplir los beneficiarios 65 años, las pensiones de invalidez no contributivas pasarán a denominarse pensiones de jubilación. Este cambio de denominación no implica modificación alguna respecto a las condiciones de la prestación.

II. Jubilación no contributiva

Beneficiarios

Tendrán derecho a esta prestación las personas que cumplan los siguientes requisitos:

- Haber cumplido sesenta y cinco años de edad.
- Residir legalmente en territorio español y haberlo hecho durante diez años entre la edad de dieciséis años y la edad de devengo de la pensión, de los cuales dos deberán ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la solicitud de la prestación.
- Carecer de rentas o ingresos suficientes. Se considerará que los ingresos son insuficientes cuando la suma, en cómputo anual de los ingresos, sea inferior a la cuantía de la propia pensión de jubilación.

Si el beneficiario vive con otras personas en una misma unidad económica (con personas unidas a él por matrimonio o consanguinidad hasta el segundo grado) los ingresos totales de dicha unidad deberán ser inferiores al límite de acumulación de recurso.

El límite de acumulación de recursos, es equivalente a la cuantía, en cómputo anual, de la pensión, más el resultado de multiplicar el setenta por ciento de dicha cifra por el número de convivientes, menos uno. Cuando la convivencia, dentro de una misma unidad económica, se produzca entre el solicitante y sus descendientes o ascendientes en primer grado, el límite de acumulación de recursos será equivalente a dos veces y media la cuantía anterior.

Los perceptores de las pensiones de jubilación en su modalidad no contributiva estarán obligados a comunicar a la entidad que les abone la prestación, cualquier variación de su situación de convivencia, estado civil, residencia y cuantas puedan tener incidencia en la conservación o la cuantía de aquéllas. En todo caso, el beneficiario deberá presentar, en el primer trimestre de cada año, una declaración de los ingresos de la respectiva unidad económica de la que forma parte, referida al año inmediato precedente.

Cuantía

La cuantía se fijara en cómputo anual en los Presupuestos Generales del Estado. Para el año 2003, la cuantía de las pensiones de jubilación de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, se fijará en 3.762,78 euros íntegros anuales.

Cuando en una misma unidad económica concorra más de un beneficiario con derecho a pensión la cuantía deberá reducirse. En todo caso tendrá derecho a una cuantía del veinticinco por ciento como mínimo del importe de la pensión.

Los efectos económicos del reconocimiento del derecho a la pensión se producirán a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se presente la solicitud.

Seguridad y Salud Laboral

La Prevención de Riesgos Laborales

El mandato constitucional de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores, mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, encuentra en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales su pilar fundamental.

En dicha ley se configura el marco general en el que se han de desarrollar las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea, que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

El derecho del trabajador a una protección eficaz frente a los riesgos laborales, y el correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores a su servicio, se articula mediante un amplio conjunto de derechos-deberes, que vienen a ser el núcleo esencial de la prevención de riesgos laborales.

La evaluación de los riesgos, la formación de los trabajadores, las actuaciones en situación de emergencia, la vigilancia periódica del estado de salud, la protección de la maternidad, de los menores de dieciocho años y de los trabajadores temporales, así como la constitución de servicios de prevención, son algunas de las obligaciones del empresario, encaminadas a garantizar y hacer efectivo el derecho de protección de los trabajadores.

Los trabajadores por su parte han de velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, de conformidad con su formación y con las instrucciones del empresario.

Instrumento fundamental de la acción preventiva en la empresa es la obligación de estructurar dicha acción a través de la actuación de uno o varios trabajadores de la empresa específicamente designados para ello, de la constitución de un Servicio de Prevención o del recurso a un Servicio de Prevención ajeno a la empresa.

Los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo, se canalizan legalmente a través de estructuras colectivas de representación de los intereses de aquellos.

La representación específica de los trabajadores van a ser desarrolladas por los denominados Delegados de Prevención, con facultades concretas en materia de

prevención como información, consulta, negociación, vigilancia, control y ejercicio de acciones ante las empresas, los órganos y los Tribunales de Justicia.

Junto a ellos, el Comité de Seguridad y Salud, se configura como el órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario, para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.

Estos son algunos de los aspectos regulados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ley que junto a un gran número de disposiciones normativas, viene a configurar el marco jurídico en el que se han de estructurar, dentro de cada uno de los sectores de actividades, la efectividad y garantía del Derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene en el lugar de la prestación de trabajo.

Normativa específica de aplicación

La ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales obliga a las empresas al cumplimiento de numerosas medidas encaminadas a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

La aplicación de la ley entró en vigor el 11 de febrero de 1996 y el Reglamento de los servicios de prevención, de fecha 17 de enero de 1997, que la desarrolla y que entró en vigor el 1 de abril de 1997, han transformado el marco legal en el que se mueven empresarios y trabajadores estableciendo para el empresario entre otras obligaciones la de garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva. (Artículo 19 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales).

El artículo 12 del citado reglamento dice que cuando el empresario no haya asumido personalmente la actividad preventiva (mas de seis trabajadores, no está habitualmente en la empresa, no ha realizado el curso de formación, está incluido en la anexo I, o haya recurrido a un servicio de prevención), designará a uno o mas trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva de la empresa.

El artículo 13 dice que para el desarrollo de la actividad preventiva los trabajadores designados deber tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.

El capítulo VI, en el artículo 35, que determina las funciones de nivel básico, en su punto 2 dice que para desempeñar las funciones anteriormente referidas será preciso: poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo IV, y cuyo desarrollo no será inferior a 50 horas en las empresas del anexo I, o de 30 horas en los demás casos.

La ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 47 determina como faltas graves sancionándolas con MULTAS QUE VAN DE 250.000 A 5.000.000 DE PESETAS, entre otras las siguientes:

12. NO PROPORCIONAR LA FORMACIÓN o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores designados para las actividades de prevención y a los delegados de prevención.
13. No designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa o no organizar o concertar un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo.

El artículo 11 del Reglamento de los Servicios de Prevención dice que el empresario podrá desarrollar directamente la actividad preventiva con la excepción de la vigilancia de la salud, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Que se trate de empresas de menos de seis trabajadores.
- Que las actividades de la empresa no estén incluidas en el anexo I: Riesgos biológicos, químicos, radiaciones, explosivos...
- Que desarrolle de forma habitual su actividad preventiva en el centro de trabajo.
- Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones Preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.

Organización de la prevención en la empresa

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas es una obligación del empresario que deberá llevar a cabo a través de alguna de las siguientes modalidades:

-Asumiendo personalmente tal actividad, en empresas de menos de 6 trabajadores, en actividades que no se consideren especialmente peligrosas -en los términos previstos por el Reglamento de los Servicios de Prevención-, siempre que el empresario desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo y siempre que tenga la capacidad correspondiente a las funciones que va a desempeñar

-Designar a uno o varios trabajadores, que posean la capacidad suficiente correspondiente a las funciones a desempeñar. Esta capacidad se acredita mediante la formación preventiva en uno de estos tres niveles: técnico de nivel básico, técnico intermedio y superior.

-Constituyendo un servicio de prevención propio, cuando la designación de trabajadores no resulte suficiente, en empresas de más de 500 trabajadores, o entre 250 y 500, cuando desarrollen actividades de especial peligrosidad, o en los casos en que así lo decida la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa -salvo que se opte por un Servicio de Prevención ajeno-. Deberá contar con técnicos superiores con, al menos, dos especialidades preventivas- y el personal necesario de los niveles básico e intermedio.

-Recurriendo a un servicio de prevención ajeno, que ha de contar con las instalaciones y recursos materiales y humanos -técnicos de nivel superior, intermedio y básico- que le permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva.

Enfermedad profesional

Concepto de enfermedad profesional según fija el Real Decreto 1995/1978:

”Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley y que este provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”

Listado de enfermedades profesionales
(segmentado en 6 grupos)

A) ENFERMEDADES PROFESIONALES PRODUCIDAS POR AGENTES QUIMICOS

Plomo y sus compuestos. Mercurio y sus compuestos. Cadmio, Manganeseo y Cromo Niquel, Berilio, Talio y Vanadio Fósforo y Arsénico Cloro, Bromo, Yodo y Fluor Oxido de carbono Sulfuro de carbono, Oxidocloruro de carbono, Ac. Anhídrico y cianuros Ácido nítrico, Óxidos de Azufre, Amoniac, Anhídrido sulfuroso, Ácido sulfúrico y Ácido sulfhídrico Hidrocarburos alifáticos, saturados o no y sus derivados halogenados Alcoholes, Aldehídos, Glicoles, Éteres, Cetonas, Esteres orgánicos, Ac. Organicos y Esteres del ac. Nítrico Hidrocarburos cíclicos. Benceno, Tolueno, Xileno, Naftaleno. Derivados halogenados de los hidrocarburos aromaticos, Fenoles y sus derivados, Isocianatos, Nitro y amino derivados alifáticos y cíclicos

B.) ENFERMEDADES DE LA PIEL CAUSADAS POR SUSTANCIAS Y AGENTES NO COMPRENDIDOS EN ALGUNO DE LOS OTROS APARTADOS

Cáncer cutáneo y lesiones cutáneas precancerosas. Afecciones cutáneas provocadas en el medio profesional y no consideradas en otros apartados

C) ENFERMEDADES PROFESIONALES PROVOCADAS POR LA INHALACION DE SUSTANCIAS Y AGENTES NO COMPRENDIDAS EN OTROS APARTADOS.

Neumoconiosis:

Silicosis. Asbestosis. Neumoconiosis por polvos de silicatos. Cannabosis. Bagazosis. Afecciones bronco-pulmonares por polvos o humos de aluminio, polvos de metales duros y escorias Thomas.

Asma en el medio profesional

Otras enfermedades causadas por irritación de las vías aéreas superiores.

D) ENFERMEDADES PROFESIONALES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS

Helmintiasis, anquilostomiasis duodenal, anquillulosis. Paludismo, amebiasis, tripanosomiasis, dengue, fiebre papataci, fiebre recurrente, fiebre amarilla, peste, leishmaniasis, pían, tifus exantemático Enfermedades infecciosas y parasitarias transmitidas al hombre por los animales o sus productos y cadáveres. Enfermedades infecciosas y parasitarias del personal que se ocupa de la prevención, asistencia y cuidado de los enfermos y en la investigación.

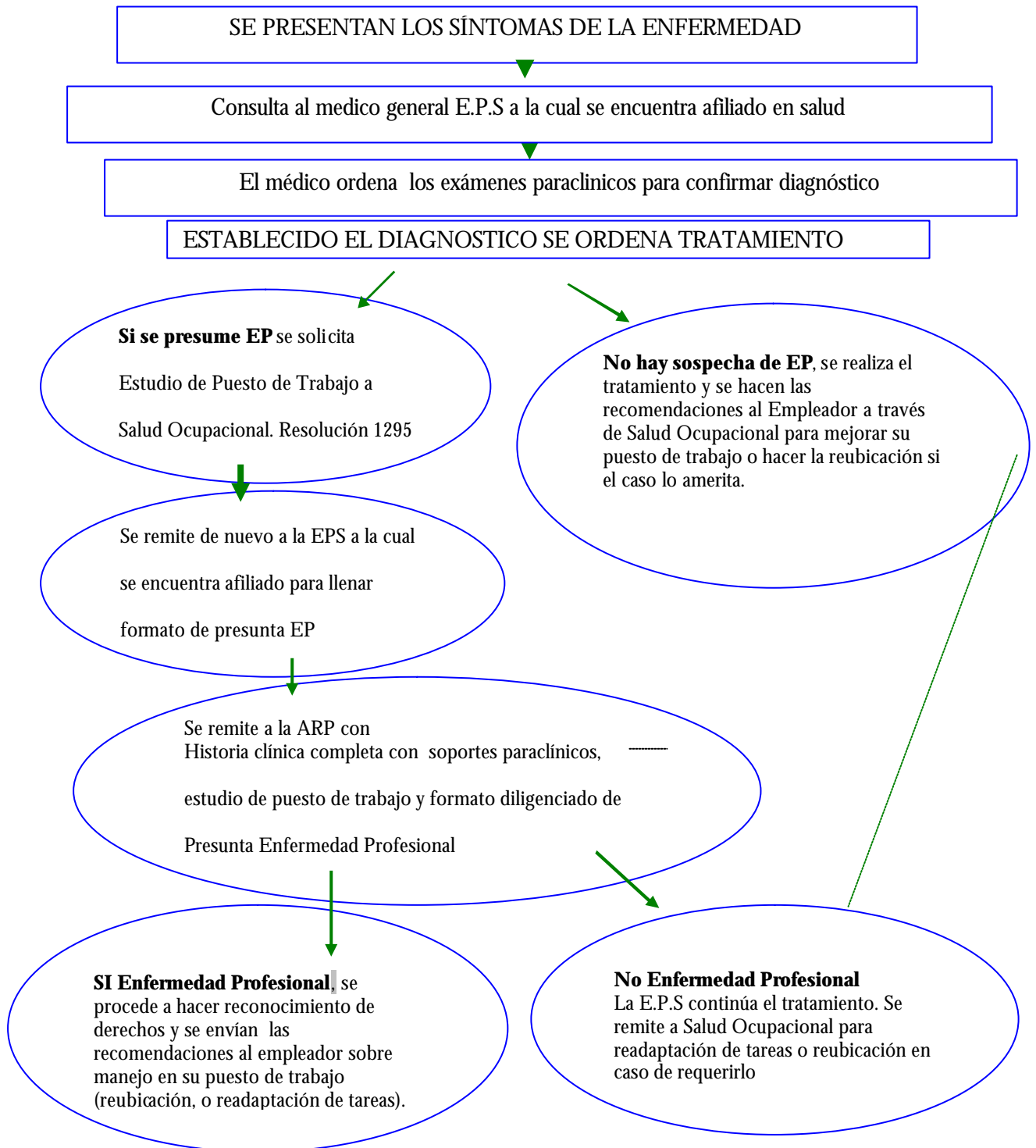
E) ENFERMEDADES PROFESIONALES PRODUCIDAS POR AGENTES FISICOS

Enfermedades provocadas por radiaciones ionizantes. Catarata por energía radiante. Hipoacusia por el ruido. Enfermedades provocadas por trabajos con aire comprimido. Enfermedades osteo-articulares o angioneuroticas provocadas por vibraciones mecánicas Enfermedades debidas a presión de las bolsas serosas Enfermedades por fatiga de las vainas tendinosas Lesiones del menisco en las minas y trabajos subterráneos. Arrancamiento por fatiga de las apófisis espinosas Parálisis de los nervios por presión. Nistagmus de los mineros.

F.) ENFERMEDADES PROFESIONALES SISTEMICAS

Distrofia y ulceraciones de la cornea por gases Carcinoma primitivo de bronquio o pulmón por asbesto Carcinoma de la mucosa nasal, senos nasales, bronquio o pulmón por níquel Angiosarcoma hepático por cloruro de vinilo Cáncer del sist. hematopoyetico por benceno Carcinoma de piel, bronquio, pulmón, e hígado por arsenico. Neoplasia primaria de vejiga urinaria Cáncer de piel, pulmón, hueso, y medula ósea por radiaciones ionizantes. Carcinoma de la mucosa nasal, senos nasales, laringeos, bronquio o pulmón por el cromo.

Tramites medico administrativos sobre presunta enfermedad profesional (EP)



El accidente de trabajo

Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena.

Con carácter general, se presume, salvo prueba en contrario, que son accidentes de trabajo toda lesión sufrida por el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo. También se presume como derivada de accidente laboral la muerte del trabajador que ha venido precedida por una situación de invalidez derivada de contingencias profesionales.

Tienen también la consideración de accidentes de trabajo los siguientes:

- El denominado "accidente in itinere", es decir, aquel que sufre el trabajador al ir o al volver al lugar de trabajo.
- El accidente en misión entendiéndose por tal el sufrido por el trabajador en el trayecto que tenga que realizar para el cumplimiento de la misión, así como el acaecido en el desempeño de la misma dentro de la jornada laboral.
- El sufrido durante la realización de tareas, que aun siendo distintas de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las ordenes del empresario, o realizadas de forma espontánea por el trabajador en interés del buen funcionamiento de la empresa.
- Las enfermedades comunes que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, no incluidas en la lista de enfermedades profesionales.
- Las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad, que se manifiestan o agravan como consecuencia de un accidente de trabajo.
- Las enfermedades intercurrentes entendiéndose por tales las que constituyen complicaciones del proceso patológico determinado por el accidente de trabajo mismo, o las que tienen su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.
- Los sufridos con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargo electivo de carácter sindical o de gobierno de las entidades gestoras de la Seguridad Social, así como los accidentes ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejercen las funciones que los son propias.
- Los acaecidos en actos de salvamento, o de naturaleza análoga, cuando tengan conexión con el trabajo.

Por el contrario, no tienen la condición de accidente de trabajo:

- Los que son consecuencia de una fuerza mayor ajena al trabajo.
- Los que sean debidos a dolo o imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo, los debidos a imprudencia profesional del trabajador así como los que son consecuencia de culpa civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo o de un tercero siempre y cuando guarden alguna relación con el trabajo.

Derechos sindicales

Derecho de Libertad Sindical

El Derecho a la Libertad Sindical se refiere a la posibilidad que tienen los trabajadores de formar sindicatos, y una vez fundados cabe la posibilidad de afiliarse a uno u otro.

El fin de estos sindicatos es defender los intereses de los trabajadores.

Línea argumental que sigue muy de cerca las declaraciones internacionales sobre la materia:

- El Convenio núm. 87 de la OIT
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Art. 8).
- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y Las Libertades Fundamentales, y la Carta Social Europea.

La Constitución consagra la libertad sindical en dos preceptos: Art. 7 " *deben promover y defender los intereses económicos y sociales que le son propios*", y el Art. 28.1 " *todos tienen derecho a sindicarse libremente*".

Base jurídica del derecho de libertad sindical

Inicialmente, la mayoría de especialistas entienden que tanto en la formación sindical como de asociaciones empresariales, la base jurídica está en el Art. 28 CE. Sin embargo, el Tribunal Constitucional dice que las agrupaciones sindicales se fundamentan en el Art. 22 CE, y para los sindicatos en el Art. 28 CE.

Con respecto a los sindicatos, la normativa que los regula es la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Para las organizaciones empresariales la regula la Ley de Asociación Sindical de 1977.

Titulares del derecho de libertad sindical

- **Derecho a fundar sindicatos**
 - Trabajadores por cuenta ajena que se regulan por un contrato de trabajo.
 - Trabajadores que prestan servicios en la administración pública (funcionarios).
- **No pueden fundar sindicatos**
 - Trabajadores por cuenta propia sin trabajadores a su cargo.

- Parados, jubilados e inválidos permanentes tienen limitado el derecho a la libertad sindical: no pueden fundar sindicatos, pero si estar afiliados y constituir asociaciones.
- Extranjeros legalmente establecidos también tienen limitado el derecho a la libertad sindical.

- **Excepciones**

- Miembros de las Fuerzas o Institutos armados y demás Cuerpos sometidos a disciplina militar no pueden formar sindicatos.
- Miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar, no quedan exceptuados del derecho a la sindicación. Sin embargo, se rigen por la Ley de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado donde se limita esta libertad.
- Funcionarios públicos, el derecho de Libertad Sindical no se aplica por la Ley Orgánica sino por la Ley de la Reforma de la Función Pública y la Ley de Representación de los órganos de la función pública.

Jueces, Magistrados y Fiscales tienen terminantemente prohibido, mientras estén en activo, pertenecer a partidos políticos o sindicatos.

Contenidos de la Ley Orgánica de libertad sindical

El artículo segundo de la Ley Orgánica de libertad sindical indica el contenido de dicha ley:

- Derecho a fundar sindicatos
- Derecho a afiliarse libremente
- Derecho a la acción sindical: siempre avisando al empresario y sin perturbar la actividad productiva.
- Derecho a federarse o confederarse con otros sindicatos y al mismo tiempo a fundar sindicatos a nivel internacional o afiliarse.
- Derecho a autogobernarse: para ésto debe tener dos facultades,
 - Redactar sus Estatutos y el reglamento de su funcionamiento
 - Funcionamiento de forma democrática
- Derecho a realizar actividades de todo tipo: no pueden sufrir obstáculos por la Administración Pública.
- Derecho a promover candidatos a las elecciones sindicales en empresas privadas y públicas.
- Derecho de reunión

Actividades antisindicales

Son todas aquellas actividades que lesionen el derecho de libertad sindical. Esta actividad puede venir de la Administración Pública, de los propios empresarios y de los propios sindicatos.

- **Administración Pública:**
Disposiciones normativas con rango de ley que pueden ser anticonstitucional.

- **Empresario**
 - Actos discriminatorios que perjudiquen la actividad laboral del trabajador serán siempre nulas de pleno derecho y no tienen eficacia jurídica.
 - Actos de gerencia en la organización, creación y funcionamiento de un sindicato por parte del empresario (sindicatos amarillos).
- **Propios sindicatos**
 - Cláusula de preferencia cualificada: empresario se compromete a contratar preferentemente a los trabajadores que pertenecen a ese sindicato, o entre varios candidatos igualmente preparados se elige al afiliado a ese sindicato.
 - Cláusula de preferencia absoluta: teniendo aptitudes superiores se contrata al afiliado al sindicato.
 - Cláusula de afiliación permanente: el trabajador afiliado al sindicato debe tener su afiliación durante lo que dure el contrato.
 - Oficina de contratación: el sindicato pacta con el empresario que cuando necesite un trabajador siempre los elegirá del sindicato.

Responsabilidad sindical

Los sindicatos son responsables de los daños ocasionados por los propios sindicatos.

Existen una serie de restricciones:

- Responsable de actos o acuerdos que adopten los representantes escogidos estatutariamente.
- Los actos o acuerdos adoptados individualmente por afiliados no afectan a la responsabilidad del sindicato. Existen dos excepciones:
 - Actos ilícitos realizados por los afiliados, cuando actúan con regularidad como representantes es posible incurrir en responsabilidad del sindicato.
 - Cuando los propios afiliados actúan en nombre y por cuenta de los sindicatos, como es el caso de las huelgas ilegales.

Representación unitaria

Cuando aparece la figura del representante, elegido por elecciones, representando a todos los trabajadores de la empresa, independientemente de si están o no afiliados a algún sindicato.

Delegados de personal y comité de empresa

El derecho a la participación de los trabajadores en la empresa se refleja en los Delegados de personal y el Comité de empresa.

- **Delegados de personal**
 - Constituyen la representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuente entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran por mayoría.

- Número de delegados por empresa podrán ser: hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49 trabajadores, tres.
- **Comité de empresa**
 - Órgano representativo en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.
 - En empresas que tengan en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.
 - En las empresas en las que se hubieran constituido varios Comités de centro, se podrá crear, a través de la negociación colectiva, un Comité intercentros, cuyas funciones vendrán fijadas en el propio convenio. Los miembros del comité intercentros son designados de entre los miembros de los Comités de centro en proporción a los resultados electorales alcanzados por los distintos sindicatos o grupos de trabajadores, teniendo en cuenta que tendrá un máximo de trece miembros.

Composición:

- Número de componentes del comité de empresa en función al número de trabajadores:

De 50 a 100 trabajadores	5
De 101 a 250 trabajadores	9
De 251 a 500 trabajadores	13
De 501 a 750 trabajadores.....	17
De 751 a 1.000 trabajadores.....	21
De 1.000 en adelante, 2 por cada mil o fracción con un máximo de 75.	
- Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, remitiendo copia del mismo a la Autoridad Laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Proceso de elección

Convocatoria

- Pueden promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa:
 - Las organizaciones sindicales más representativas
 - Las que cuenten con un mínimo de un 10% de representantes en la empresa
 - Los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.
- Los promotores comunicarán a la empresa y a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad laboral su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral. En dicha comunicación los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el

centro de trabajo de ésta en que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio de éste, que será la de constitución de la mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la Oficina Pública.

- Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción solo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.
- El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos determinará la invalidez del proceso electoral. Sin embargo, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral, siempre que se produzca con una anterioridad mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral.

Requisitos para ser elector

Todos los trabajadores nacionales o extranjeros de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes a fecha de votación.

Requisitos para ser elegido

Trabajadores nacionales o extranjeros que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad a fecha de presentación.

Periodo electoral

Las candidaturas se presentarán ante la mesa electoral durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los dos días laborables después de concluido dicho plazo, publicándose en los tablones referidos. Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la mesa en el posterior día hábil. Entre la proclamación de candidatos y la votación mediarán al menos cinco días.

Votación de delegados

La elección se efectuará mediante la votación de los electores, cada uno de los cuales puede votar a un máximo de candidatos igual al número de puestos a cubrir. Los candidatos que obtengan mayor número de votos quedarán elegidos; en caso de empate, será elegido el trabajador de más antigüedad en la empresa.

Votación del Comité

- El censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios: uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados.
- Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del comité que corresponda a su colegio. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir.

La renuncia de cualquier candidato presentado en algunas de las listas antes de la fecha de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral, ni la anulación de dicha candidatura aún cuando sea incompleta, siempre y cuando la

lista afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del 60% de los puestos a cubrir.

- Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir. Si hubiese puestos sobrantes se atribuirán a la lista que tengan un mayor resto de votos.
- Acta de votación: el original, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores, y el acta de constitución de la mesa, serán presentados en el plazo de tres días a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral por el presidente de la mesa.

Reclamaciones: proceso arbitral

- Cualquier decisión o actuación de la Mesa electoral que adolezca de vicio grave capaz de alterar el resultado de la elección puede ser impugnada en vía arbitral por quien tenga interés legítimo en ello.
- El procedimiento arbitral se somete a la decisión de uno o varios árbitros, nombrados por un periodo de cinco años (renovable) por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, o en su defecto por el sistema que fije la Administración laboral.
- Los árbitros han de ser personas imparciales, y licenciados en derecho, graduados sociales o titulados equivalentes.
- Es preceptivo plantear la reclamación ante la propia Mesa responsable del acto que se desea impugnar, en un plazo de un día.

El proceso arbitral propiamente dicho comienza mediante escrito dirigido, en el plazo de tres días a contar desde el siguiente al acto impugnado, a la Oficina Pública, al promotor de las elecciones y, en su caso, a los presentadores de candidatos. El reclamante expondrá el contenido de su petición en el escrito.

El escrito será presentado, junto con el expediente electoral, por la Oficina Pública al árbitro.

- En el plazo de veinticuatro horas, el árbitro ha de convocar a las partes para que comparezcan dentro de los tres días siguientes. Producida la comparecencia, el árbitro dispondrá de tres días más para dictar su laudo, escrito y razonado.

Duración y extinción del mandato

- Será de cuatro años.
- Este mandato da lugar a nuevas elecciones. Si no se realizasen se prorrogarían automáticamente. Durante la prórroga se podrán realizar elecciones en cualquier momento que el promotor las convoque.
- Las causas del cese de representatividad son:
 - Fallecimiento
 - Cese voluntario
 - Finalización del contrato
 - Traslado del representante
 - Cambio de grupo profesional y, por tanto, de colegio electoral.

- Despido procedente
- Dimisión
- Revocación

Siempre se hará una sustitución o suplencia, según corresponda. Si faltaran suplentes, se realizarían nuevas elecciones.

- Solo podrán ser revocados los delegados y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

Competencias y garantías laborales del delegado de personal y comité de empresa

Competencias

Cuatro tipos de competencias,

- Recibir información: obligación por parte de la empresa de dar informes sobre la situación económica de la empresa, la producción y las ventas, así como de la evolución futura en esos ámbitos.

Anualmente deben entregarse los balances, memoria explicativa, cuentas de resultados y cualquier documento que se facilite a los accionistas.

También deberán entregarse los modelos de contrato y finiquitos utilizados, trimestralmente los índices de absentismo laboral y facilitar el conocimiento de las faltas sancionadoras graves al momento.

- Redactar informes: es obligatorio que en determinadas materias, normalmente colectivas, la representación sindical informe (por ejemplo del cese parcial o total de la plantilla).
- Negociación colectiva
- Ejercer la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Garantías

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves y muy graves, en el que serán oídos el interesado, el comité o el resto de los delegados de personal.

El expediente contradictorio precisa tres requisitos,

- Pliego de cargos: deben constar hechos infringidos por el trabajador.
- Pliego de descargos: el interesado debe alegar las pruebas que estime idóneas.
- Resolución por parte del empresario: expresa la resolución adoptada.

El juez dictamina las consecuencias del despido por Expediente contradictorio. De ser procedente o nulo tendrá los mismos efectos que en un trabajador normal (procedente

solo derecho al paro; nulo con derecho a salarios de tramitación y readmisión). De ser improcedente el representante tendrá derecho a decidir su permanencia o no (en el trabajador normal lo decide el empresario), de decidir rescindir el contrato recibirá una indemnización de 45 días por año con un tope máximo de 42 meses; Se fijará el salario bruto del mes anterior a la fecha del despido, con pagas extras.

- Prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas y en los supuestos de movilidad geográfica por razones técnicas, organizativas o productivas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, si la sanción pretende basarse en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.
- Podrá publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social.
- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con una escala.

Podrá pactarse en convenio la acumulación de horas de los distintos miembros del comité y de los delegados en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

- Derecho a permisos retribuidos para participar en la negociación colectiva.

El derecho de reunión

- En el Art. 77 ET, conforme a lo dispuesto en el Art. 4 ET, se establece la posibilidad de los trabajadores de reunirse para deliberar problemas de la empresa.
- Se basa en el principio de la democracia directa: se reúne la totalidad de la plantilla para tratar temas relacionados con la empresa.

Sin embargo, todo y que la democracia directa presupone que no sobresalga la figura del representante, concede a los Delegados o miembros del comité una serie de facultades en la convocatoria y desarrollo de la asamblea:

- La convocatoria la debe pedir el comité o delegados. Los trabajadores podrán pedirla siempre y cuando no lo haga un número inferior al 33% de la plantilla.
- La Asamblea es presidida por el comité de empresa o delegados mancomunadamente.
- La asamblea es única, aunque puede ser fraccionada por trabajar a turnos, insuficiencia de los locales u otra circunstancia.
- Convocatoria (Art. 79 ET): se comunicará al empresario, como mínimo, con 48 horas de antelación.
- Votaciones (Art. 80 ET): las decisiones se toman a través de votación libre, directa y secreta, incluyendo el voto por correo, por mayoría absoluta.
- Tablón de anuncios: siempre que sea posible, el empresario deberá facilitar uno o varios tablones de anuncios.

La Representación Sindical

La acción sindical en las empresas

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de empresa o centro de trabajo:

- Constituir secciones sindicales
- Celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Recibir la información remitida por su sindicato

Secciones sindicales

Los trabajadores o afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

- Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tenga representación en los comités de empresa, tendrán los siguientes derechos:
 - A la negociación colectiva en los términos previstos en la legislación vigente.
 - A disponer de un tablón de anuncios para facilitar la información que pueda interesar a los afiliados y trabajadores.
 - A la utilización de un local adecuado para desarrollar sus actividades en empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.
- Los sindicatos más representativos son:
 - A nivel estatal:
 - Los que acrediten el 10% o más del total de delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las administraciones públicas.
 - Los delegados de personal y los miembros del Comité de Empresa con mandato prorrogado no se computarán a efectos de determinar la capacidad representativa.
 - Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal, que ostente la consideración de más representativa de acuerdo con los términos señalados en el punto anterior.
 - A nivel de Comunidad Autónoma:
 - Los sindicatos que en dicho ámbito acrediten, al menos, el 15% de los delegados de personal, de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa y en los órganos correspondientes de las administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal.

- Los delegados de personal y los miembros del Comité de Empresa con mandato prorrogado no se computarán a efectos de determinar la capacidad representativa.
- Los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma, que tenga la condición de más representativa de acuerdo con los términos señalados en el punto anterior.
- A nivel sectorial:
 - Los que acrediten el 10% o más del total de delegados de personal y de los miembros de los comités de empresa de ese ámbito.

Delegados sindicales

- Las secciones sindicales estarán representadas, cuando en la empresa cuenten con representantes en el comité o centro de trabajo y ocupen a más de 250 trabajadores, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados.
- Las secciones sindicales con presencia en el Comité de empresa o en los correspondientes órganos de representación de las Administraciones Públicas tendrán:
 - Sindicatos que no hayan alcanzado el 10% (mínimo el 5% según el Art. 71.2.b ET) de los votos en la elección del Comité de empresa: la sección elegirá un delegado.
 - En los sindicatos que hayan alcanzado el 10%, el número de delegados sindicales variará de 1 a 4 en función del número de trabajadores: de 250 a 750 uno, de 751 a 2000 dos, de 2001 a 5000 tres y de 5001 en adelante cuatro.
- Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías establecidas legalmente para los miembros de los Comités de empresa, tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité, podrán asistir a las reuniones de los Comités de empresa y de los órganos internos de las empresas en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto, y deberán ser oídos por el empresario antes de adoptar medidas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores o a sus afiliados, especialmente en despidos y sanciones de éstos.

Tutela del derecho de libertad sindical

Toda acción contraria a la libertad sindical es restringir el derecho de libertad sindical. Si se lesiona este derecho se deben adoptar medidas de protección.

En la vía administrativa, viene regulado en el capítulo de infracciones del ET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Esto significa que el único infractor es el empresario por lo que la premisa obligatoria es que exista contrato de trabajo.

Supuestos de tutela

Existen dos supuestos de tutela:

- Personas extrañas
 - Representantes sindicales de ámbito comarcal, provincial,...y quieren entrar en la empresa. La prohibición de su entrada es sancionada y multada.

o Propia empresa

Ejemplos son el derecho a recaudar cuotas dentro de la empresa, la no concesión de un local o un tablón de anuncios para divulgar información. Si el empresario lo prohíbe se le impone una multa.

Ámbito judicial

a. Tutela Judicial Ordinaria

Tiene como características ser preferente, ordinaria y sumaria.

Para acudir a la tutela por vía judicial se ha de producir uno de estos supuestos:

- Violación de un derecho fundamental
- Violación del derecho de libertades públicas
- Violación del derecho a no discriminación

Este procedimiento de tutela es especial. Tiene dos características: la preferencia y el sumario (en el momento que se agregan otras causas de diferente naturaleza desaparece automáticamente el proceso de tutela de libertad sindical).

La carga de la prueba corresponde siempre al empresario.

La sentencia puede desestimar que no existe lesión de un derecho fundamental, libertad pública o discriminación. Esta sentencia hay que argumentarla y fundamentarla, y si estima que existe lesión la sentencia declarará:

1. Nulidad radical de la conducta antisindical
1. Ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical.
2. Repondrá a la situación anterior al momento de producirse la conducta antisindical.
3. Reparar consecuencias de la conducta antisindical, con pertinente indemnización por daño y perjuicios.

b. Tutela Judicial Constitucional

Para llegar al Tribunal Constitucional es necesario agotar la vía judicial ordinaria, es el denominado recurso de amparo. No se puede poner una demanda directamente en el Tribunal Constitucional.

Derecho Laboral e Internet

Las redes inciden en las relaciones jurídico laborales en numerosos aspectos

La existencia de las redes ha modificado radicalmente el panorama laboral. Internet se utiliza en el mundo laboral de una doble manera:

- o Como herramienta de trabajo.
- o Como herramienta de comunicación.

En el primero de los campos encontramos la posibilidad de desterritorializar al trabajador, fomentando el tele trabajo, lo que modifica criterios tradicionales de jerarquía unidos a un espacio físico. Asimismo, permite modificar la tradicional relación jurídico laboral de

dependencia transformándola en una relación profesional de arrendamiento civil de servicios. Los ahorros de costes, tanto en espacio como en coberturas sociales son directamente aplicables a la empresa.

Dentro del segundo de los supuestos encontramos los conflictos entre el derecho a la intimidad del trabajador con el derecho de la empresa a que sus recursos sólo sean utilizados para el trabajo y no para actividades personales.

La utilización de los ordenadores como elemento de comunicación incide en el ámbito de la libertad sindical y su derecho a la publicidad, que encuentra un nuevo cauce a través del cual realizar su función.

Como cuestiones analizables jurídicamente, se encuentran las siguientes:

- La intimidad del trabajador y su derecho a no ser controlado electrónicamente.
- El derecho del empresario a que los recursos de la empresa (redes y tiempo de los trabajadores) sólo se utilicen para la empresa.
- La correlación entre la *culpa in vigilando* y la responsabilidad subsidiaria de la empresa por actos cometidos por los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.
- La utilización de las redes como vehículo para la publicidad sindical.

Intimidad del Trabajador

El Estatuto de los Trabajadores regula la intimidad de los mismos en su puesto de trabajo.

El tema referente a la intimidad de los trabajadores en su puesto de trabajo en lo referente al contenido del ordenador que manejan, ha sido resuelto en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el Rollo de Suplicación 2207/99.

Los hechos consistieron en lo siguiente: Un trabajador, del que la empresa sospechaba se dedicaba en su tiempo de trabajo a hacer un uso personal del ordenador, vio como la empresa obtenía copia de dos directorios de su ordenador: uno denominado Mis Documentos y el otro denominado Pepote.

La copia de los directorios se realizó en presencia del Comité de Empresa y en ausencia del trabajador. La causa legal que la empresa alegó fue la contemplada en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, rubricado como *Inviolabilidad de la persona del trabajador* y con el siguiente contenido:

"Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible"

Interesa resaltar de este texto legal que los registros se podrán realizar cuando sean necesarios para la protección empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa. Esta limitación implica que no pueden realizarse registros en otros casos.

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía considera que al amparo de dicho artículo puede procederse a la inspección del contenido del ordenador utilizado por el trabajador, pero entendió infringido dicho artículo por cuanto que no se producía ninguna de las situaciones de protección de la empresa o de los demás trabajadores y condenó a la empresa a satisfacer 50.000 pesetas a su empleado en concepto de indemnización por la transgresión de sus derechos.

Los derechos nunca son absolutos y los límites al derecho de la intimidad y de la inviolabilidad de las comunicaciones ya se hallan definidas en el citado artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.

Es por ello que es relevante traer a colación lo ocurrido en el caso Deutsche Bank:

Un trabajador que representaba un gran pasivo laboral en dicha entidad financiera (30 años de antigüedad) se dedicó a enviar correos electrónicos desde su puesto de trabajo y en horario laboral. El trabajador reconoció que había enviado alrededor de 140 mensajes.

Dada la confesión por parte del empleado, el Tribunal Superior de Justicia de Catalunya no entró en consideraciones sobre cuál de los derechos, si el de la empresa sobre los medios de producción o el del trabajador a su intimidad, era más susceptible de defensa.

El Derecho español tiene consagrado a nivel constitucional el derecho a la intimidad, sin que exista un equivalente de igual rango en lo que respecta al derecho sobre los medios de producción. Además del derecho fundamental, el artículo 197.1 del Código Penal estipula lo siguiente:

“El que, para descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro, sin su consentimiento, se apodere de sus papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos personales o intercepte sus telecomunicaciones o utilice artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido o de la imagen, o de cualquier otra señal de comunicación, será castigado con las penas de prisión de uno a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses”

En el caso Deutsche Bank, tras el despido, el empleado se querelló contra los directivos del Banco que habían intervenido su correspondencia electrónica en virtud del delito de revelación de secretos contenido en el artículo mencionado del Código Penal.

Sistemas de monitorización

La monitorización que puede llevar a cabo el empresario puede realizarse sobre la navegación y sobre el correo electrónico de los trabajadores.

En una red, el administrador del sistema puede conocer exactamente la circulación de los paquetes de información a través de dicha red. Los paquetes de información, a los efectos que nos interesan, son de dos tipos:

- Correos electrónicos. Consisten en los mensajes que el trabajador recibe y envía y su contenido puede ser personal o profesional.
- Procedentes de un sitio Web. Son los archivos que nos envía un sitio Web cuando nos hallamos navegando por el mismo y que visualizamos con el navegador.

La naturaleza jurídica de los dos tipos de paquetes de información es distinta:

- En los correos electrónicos, podemos hallarnos en presencia de un mensaje personal para el usuario, lo que constituye una información protegida por un derecho fundamental del trabajador, como lo es el derecho a la intimidad personal, incluido por la Constitución dentro del elenco de los derechos amparables por el Tribunal Constitucional.
- En los archivos procedentes de un sitio Web, salvo que nos hallemos en una Web segura, la lectura de los logs de navegación permite al empresario reproducir la navegación efectuada por el trabajador. El trabajador, en este caso, está accediendo a sitios públicos y al alcance de todos, por lo que el empresario puede conocer

perfectamente el contenido consultado por el trabajador y su relación con la función desempeñada por el mismo en el ámbito laboral.

El empresario, a su vez, puede realizar básicamente dos niveles de monitorización:

- Una monitorización de entradas y salidas de información, su destino y su remite.
- Una monitorización de contenidos.

En lo que respecta a la navegación por Internet, basta la monitorización de destinos, en lo que se refiere al correo electrónico es donde todavía no están claras las decisiones de los tribunales.

Dependiendo de la monitorización, el empresario se halla en conexión con diferentes derechos del trabajador, ya que en uno de los sistemas la empresa simplemente conoce el destinatario y remitente de los correos, mientras que en el otro se entra en conocimiento del contenido.

Es obvio que es diferente verificar el contenido de un directorio de un disco duro que entrar a comprobar el contenido de cada uno de los archivos que se hallan en el directorio observado. Igual ocurre en las monitorizaciones expuestas: en la primera de ellas el empresario simplemente mira la cola de envío, en la otra abre dicha cola.

Por último, nunca olvidemos que el empresario puede realizar la monitorización de una manera impune, ya que no quedan rastros digitales de la lectura. Es por esto que el Derecho nuevamente nos pone ante una tesitura difícil, esta vez no en cuanto a la inaplicabilidad de conceptos, sino en la ejecución práctica.

Pueden dictarse normas que impidan la monitorización del contenido de los mensajes de correo de los empleados, pero no se puede evitar que un administrador de sistemas visualice los contenidos sin dejar rastro de sus actos y, por tanto, ser impune.

En estos casos, el Derecho puede ofrecer pocas soluciones.

El derecho a inspeccionar el correo electrónico como fuente de la responsabilidad subsidiaria del empresario

El empresario mantiene una responsabilidad subsidiaria frente a terceros por los actos de los trabajadores. Difícilmente se le puede exigir la responsabilidad si se impide su supervisión de los actos de los trabajadores.

En el debate entre el derecho a la intimidad y el derecho a los medios de producción, es necesario introducir un último concepto: el de la responsabilidad jurídica subsidiaria que el empresario tiene, derivada de su deber de vigilancia.

En la actualidad, gran parte de los actos de los trabajadores consiste en la creación, modificación, o borrado de información, lo que es muy evidente en el sector de los servicios. La potestad de supervisión del empresario tiene que proyectarse sobre los mismos.

No obstante, existe la parcela de los actos de comunicación personales del trabajador, que no puede saberse si son personales salvo que se entre a consultarlos.

En Derecho Penal y en Derecho Civil existe la llamada responsabilidad civil subsidiaria.

Consiste en el establecimiento legal de una responsabilidad en cascada y que permite una mayor garantía en favor de una persona perjudicada por un acto que se considera debe llevar aparejado una obligación de responder.

Un ejemplo típico es el del arquitecto, arquitecto técnico, encargado de obra, empresas aseguradoras, empresa promotora y empresa constructora ante un siniestro en el lugar de trabajo. Haciendo responsables a todos ellos, se garantiza el pago de las indemnizaciones en favor del perjudicado.

Un caso notorio de responsabilidad subsidiaria lo constituyó en España el caso de “Pepe el del Popular”. El Banco Popular fue declarado subsidiariamente responsable de las acciones punibles cometidas por su empleado, quien se dedicaba a prometer altos intereses a los clientes del banco, apropiándose de las cantidades de los mismos.

La responsabilidad subsidiaria nace de la obligación de vigilar que tiene el empresario o por la responsabilidad objetiva del ejercicio de una actividad.

Ahora, si al empresario no se le permite de algún modo verificar el contenido de los correos de los trabajadores, tampoco se le podrá exigir la responsabilidad subsidiaria derivada de los actos de los mismos en los que haya podido existir comunicación por esta vía.

Esto completa el panorama que debe tenerse en cuenta:

- a) El trabajador tiene derecho a la intimidad en lo que respecta al contenido de sus comunicaciones.
- b) El trabajador tiene derecho a la inviolabilidad de sus comunicaciones, independientemente de sus contenidos.
- c) El empresario satisface un salario al trabajador a cambio de su tiempo.
- d) El trabajo debe realizarse en condiciones dignas, lo que impone un campo de intimidad en favor del trabajador.
- e) La empresa tiene obligación de verificar la labor de sus empleados puesto que es responsable jurídicamente de los actos de éstos realizados en el campo laboral.

En conclusión, es conveniente que las partes implicadas puedan llegar a un acuerdo, conforme manifiesta la sentencia estudiada de la Audiencia Nacional, por cuanto que no sólo se está en presencia de un derecho de los trabajadores, sino del nacimiento de la responsabilidad subsidiaria de los empresarios y del derecho a la defensa de los consumidores.

Uso del correo electrónico en la publicidad sindical

La Audiencia Nacional resolvió sobre el derecho de los sindicatos a la utilización del correo electrónico como vehículo para la publicidad sindical.

Con fecha 6 de febrero de 2001, la Audiencia Nacional emitió una sentencia en un caso en el que el demandante era un sindicato y la parte demandada el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria.

Los hechos que se habían desarrollado y que dieron lugar a la demanda fueron los siguientes:

1. En noviembre de 1995, el departamento correspondiente del BBVA implanta el correo electrónico como medio de comunicación entre los trabajadores de la empresa.
2. En el año 2000, la empresa citada envía una circular a sus trabajadores en la que se establecen normas para racionalizar el uso del correo electrónico, manifestando que conductas tales como las del spam podrían ser constitutivas de falta laboral. Se manifiesta una preferencia por el uso del correo electrónico frente al papel o al teléfono, dados los ahorros que este sistema conlleva.
3. A partir de febrero de 1999, el sindicato comienza a ejercer labores de publicidad sindical a través de correo electrónico, si bien llega un momento en el que realiza un bombardeo masivo.

4. En noviembre de 2000, este sindicato ve cómo sus mensajes a los trabajadores del BBVA son rechazados (bounced).

El sindicato realizó las siguientes alegaciones en el juicio:

1. El derecho a ejercer la publicidad sindical a través de cualquier medio.
2. La necesidad de interpretar las normas jurídicas con un sentido de la realidad social en la que vivimos. Si bien es cierto que cuando nace la Ley Orgánica de Libertad Sindical (2 de agosto de 1985) no contempla el correo electrónico, no por ello debemos entender que los nuevos medios se hallan fuera del ámbito de la ley, sino que ésta debe ser interpretada en el sentido más favorable al ejercicio de los derechos, y nunca restrictivamente.

Por su parte, las alegaciones de la empresa se fundamentaron de la siguiente manera:

1. La propiedad privativa por la empresa de los medios de comunicación (el servidor interno).
2. El límite del ejercicio de la libertad sindical nunca puede producir un colapso en el servidor de la empresa hasta tal punto que deban modificarse las colas de entrega de los correos para no impedir el normal funcionamiento del mismo.

La Audiencia Nacional recoge los argumentos de ambas partes y, en una sentencia modélica, declara:

1. El derecho del sindicato a ejercer la publicidad sindical a través del correo electrónico.
2. Dicho ejercicio constituye un *ius usus inoqui* que respeta el derecho de la empresa al uso de sus bienes.
3. Todo uso que rebase la normalidad, implica una transgresión del derecho sindical y, por tanto, no es lícito un uso desmedido.
4. Los límites del uso deben ser regulados bien por norma jurídica, bien por pacto entre las partes.
5. Todo lo anterior, señala la Audiencia es revelador de la necesidad de ordenar, bien por Convenio Colectivo, Acuerdo de Empresa, *ratione materiae* o norma de la jerarquía legal que corresponda, el derecho de los sindicatos y trabajadores a la utilización de la Red de la empresa por correo electrónico para transmitir información sindical.

La Audiencia Nacional introduce un matiz no suficientemente comentado pero de una importancia capital: Una cuestión es el derecho de propiedad del ordenador y del servidor, y otra bien diferente es el derecho al uso.

Pues bien, este concepto clásico es el utilizado por la Audiencia Nacional española para permitir al sindicato el uso de los ordenadores del BBVA, introduciendo una cuña en el ilimitado concepto de propiedad alegado por la empresa.

El establecimiento de estas nuevas tecnologías están siendo autorreguladas a través de resoluciones judiciales, puesto que se carece de regulación específica, sin embargo, sería más aconsejable que esta regulación fuera el resultado de acuerdos entre empresa y representación de los trabajadores, encaminados a obtener un uso racional de las herramientas tecnológicas, sin menoscabo de garantizar los derechos inherentes a la seguridad, intimidad, secreto, inviolabilidad, ..., en un medio novedoso aún.

¿Quién es la CGT?

La Confederación General del Trabajo es una organización sindical fundada en 1910 con el nombre de CNT (siglas con las que hemos actuado hasta 1989 en que, por sentencia judicial, nos vimos obligados a cambiar de nombre). Por eso, nos consideramos herederos de aquella tradición de lucha que se inició con los primeros sindicalistas, hará ya más de un siglo, y que continuaron los hombres y las mujeres de la antigua CNT. Nuestro objetivo continúa siendo el mismo que animó a los trabajadores a formar sindicatos: la defensa de sus propios intereses frente a la patronal y la voluntad de ir avanzando, a través de esta defensa, hacia una sociedad más justa.

Pese a ser herederos de esa historia, no por ello pensamos que ésta haya de ser intocable. Todo lo contrario, se deterioraría si no cuidáramos cada día de extraer de ella lo mejor adaptándola a lo que demanda la sociedad actual.

Nuestras señas de identidad

Nuestra organización recoge el bagaje y la tradición que aquel sindicalismo ha generado a lo largo de la historia, las características más destacadas del cual son las siguientes:

- La independencia de nuestras decisiones, ajenas a las presiones de grupos de poder extraños a nosotros
- la autonomía económica como única forma de garantizar nuestra independencia
- La participación y la democracia directa para hacer frente, de manera colectiva, a los problemas que nos afectan, como práctica cotidiana y como aprendizaje de nuestra capacidad de decisión. Con cargos revocables en cualquiera momento y que tienen que someterse a las decisiones tomadas entre todos, sin admitir la separación entre unos que deciden y otros que son afectados por las decisiones.
- La solidaridad y el apoyo mutuo entre todos los que conformamos la organización, cosa que hacemos extensivo a todos los trabajadores y trabajadoras en general.
- El federalismo, que parte de las unidades organizativas básicas -los sindicatos- que libremente se relacionan entre sí dando lugar al resto de las estructuras orgánicas.
- El carácter de sindicato abierto a todos los trabajadores y trabajadoras, unidos por la condición común de asalariados en una relación entre iguales.
- La transformación social como finalidad, impregnada de planteamientos de justicia e igualdad, ecológicos, etc.

Pero nuestros planteamientos no se definen por sí mismos, sino con la práctica cotidiana, y en ésta son fundamentales las actitudes y los comportamientos de los hombres y las mujeres que formamos la CGT.

La honestidad, incluso para reconocer nuestros errores y limitaciones, la transparencia frente a nuestros compañeros y compañeras y de los trabajadores en general, la coherencia entre el discurso y los hechos, la firmeza en la defensa de los intereses de los asalariados, sin someterlos a chanchullos o marrullerías, la ilusión por una tarea creativa guiada por una estrategia organizativa utópica que posibilita ir siempre un paso más allá de lo que parece posible.

Como nos organizamos

La CGT se estructura de abajo hacia arriba buscando la participación de todos y todas, respetando el federalismo en una doble estructura: territorial y sectorial.

En cada empresa o centro de trabajo los afiliados de la CGT forman la sección sindical de empresa, Paralelamente, todos los afiliados a un mismo sector forman el sindicato de ramo; la federación de todos los sindicatos de los diversos ramos constituidos dentro de un mismo ámbito geográfico (localidad, comarca, provincia) constituyen las federaciones locales, comarcales, provinciales. Ampliando el ámbito geográfico, y con la federación de los sindicatos de una comunidad autónoma o nacionalidad, se constituyen las confederaciones territoriales. Y por último, los sindicatos confederados en su totalidad forman la Confederación General del Trabajo (CGT).

Paralelamente a la estructura territorial, los sindicatos de un mismo ramo, federados entre sí a nivel de comunidad autónoma o territorio estatal, constituyen las federaciones sectoriales o de industria (banca, metal, sanidad, etc.), quedando de este modo completada la doble estructuración: territorial y sectorial de la CGT.

En cada uno de los niveles se actúa independientemente. Se toman las decisiones que comprometen sólo a esa sección sindical, sindicato, federación territorial, federación de rama, confederación territorial, ... sin criterios ajenos. Así, la autonomía sólo se encuentra limitada por la pertenencia voluntaria a una organización confederal, que nos obliga por decisión propia a ser fieles a los acuerdos y compromisos comúnmente adquiridos.

Nuestras metas

El objetivo final de transformación social que dirige nuestras actuaciones se ha de plasmar necesariamente, y consecuentemente, en la defensa de los intereses inmediatos de los trabajadores y trabajadoras en todas y cada una de las situaciones.

Es claro que, en la actualidad, la defensa de los puestos de trabajo constituyen el objetivo sindical preferente; el reparto del trabajo, la supresión de las horas extraordinarias, la reducción de la jornada laboral, avanzar la edad de jubilación y la utilización de todo ello para crear empleo, son objetivos prioritarios.

No obstante, mientras siga existiendo el paro, una sociedad que no garantice el derecho al trabajo está obligada a garantizar, al menos la cobertura de las necesidades económicas de los parados, a través de un seguro digno, accesible a través del salario ciudadano.

La defensa de la seguridad y de nuestras condiciones de vida y de trabajo es otro importante campo de actuación. Los temas relacionados con la salud laboral, el carácter fijo de los contratos, la garantía frente los despidos, los ritmos y métodos de trabajo, los turnos exagerados, las movilidades de todo tipo, etc., son temas a negociar por si mismos,

sin aceptar reemplazarlos por una compensación económica, porque nadie puede poner precio a nuestras condiciones de vida.

La libertad sindical sin cortapisas; el derecho a la negociación colectiva para todos los trabajadores; la no suplantación de los representados por los representantes; los derechos de información, reunión, asociación, manifestación y huelga, son conquistas que nunca hemos de aceptar recortar y que debemos ampliar.

Las conquistas sociales como el derecho a una pensión digna, a la sanidad y enseñanza verdaderamente públicas, gratuitas y de calidad para todos, a una vivienda asequible, a transportes públicos y de calidad, constituyen conquistas históricas que corrigen en parte las grandes desigualdades e injusticias que este sistema provoca.

Dado que estos derechos están relacionados con la política fiscal y presupuestaria, desde la CGT defendemos su carácter social y redistributivo.

Ésta pueda ser una síntesis de nuestras metas sindicales, pero no somos ingenuos y comprendemos que existen muchas otras formas de explotación, opresión e injusticia que no pueden resultarnos extrañas.

Trabajamos en una organización que quiere intervenir en todos los niveles de la realidad social superando las relaciones sexistas, respondiendo a las dramáticas e injusta distancia que separan el mundo rico del mundo pobre, defendiendo el medio ambiente para que la tierra sea nuestra aliada y no un cementerio, acabando con los autoritarismos y las imposiciones de todo tipo, vengan de donde vengan.

Nuestra propuesta es, pues, que como trabajadores y trabajadoras, y como personas, podemos y hemos de constituirnos en una fuerza social capaz de cambiar las cosas. Todo aquello que no nos gusta.

El Sindicato eres tú

No es posible enfrentarse a la realidad en solitario. En la empresa, en la calle, comprobamos día a día, como la unión hace la fuerza.

Por eso, la C.G.T. es una alternativa sindical diferente, tanto por su funcionamiento interno como en su práctica externa.

Una alternativa basada en la honestidad, la coherencia, la transparencia, la firmeza, la solidaridad, el respeto a las decisiones de los afectados y una ilusión renovadora que contrasta con el sindicalismo agotado que practican otros.

Por todo ello, pensamos que es hora de fortalecer la opción sindical que la C.G.T. representa. Una opción autónoma, participativa, combativa, ansiosa por cambiar la sociedad. En definitiva, una opción libertaria.