

Tema 1.– Modalidades de contratación laboral: enumeración de las más importantes. Contratación indefinida. Contratación temporal.

Modalidades de contratación laboral

- Por tiempo determinado.
 - ◆ Contratos causales
- Contrato por obra o servicio determinado
- Contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (eventual)
- Contrato de interinidad
- ◆ Contratos formativos
- Contrato en prácticas
- Contrato para la formación
- ◆ Contratos a tiempo parcial
- Por tiempo indefinido
 - ◆ Contrato indefinido ordinario
 - ◆ Contrato de fomento de la contratación indefinida

Contratación temporal. Contratos causales.

Contrato para obra o servicio determinado (Art. 15 1a ET, Art. 2 RD 2720/1998)

Objeto: realización de obras o prestación de servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es en principio de duración incierta. El convenio colectivo suele identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia en la actividad de la empresa que pueden cubrirse con este tipo de contratos.

Forma: todos los contratos por tiempo determinado deben de realizarse por escrito y en el contrato se debe especificar e identificar con claridad y precisión la obra o servicio que constituye su objeto. Si no se hace por escrito se puede considerar que el contrato es indefinido.

Periodo de prueba: sirve para comprobar la aptitud del trabajador. Su duración suele estar fijada por el convenio colectivo, si éste no indica nada al respecto será de 6 meses para trabajadores técnicos titulados y de 2 meses para el resto.

Duración: durará el tiempo necesario para la realización de la obra o servicio encargado.

Realizada la obra o servicio objeto del contrato si no se denuncia y se continua la prestación laboral entonces el contrato se consideraría prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

Extinción: se extinguirá siempre previa denuncia de las partes una vez realizada la obra o servicio objeto del contrato.

Preaviso: está en función de la duración del contrato, si éste es mayor de un año será de 15 días de antelación. Si se incumple da lugar a una indemnización equivalente al salario de los días en los que éste preaviso fue incumplido.

Indemnización: equivale a 8 días de salario por año trabajado o lo determinado por el convenio colectivo, que nunca puede ser menos.

Prestación por desempleo: para solicitarla se debe aportar el contrato y la denuncia por escrito.

Contrato eventual por circunstancias de la producción (Art. 15 1b ET, Art. 3 RD 2720/1998)

Objeto: atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Por convenio colectivo pueden determinarse aquellas actividades donde pueden contratarse trabajadores eventuales.

Forma: sólo se necesita hacerse por escrito cuando la duración es mayor a 4 semanas o cuando se trata de un contrato a tiempo parcial, sino podría entenderse que se trata de un contrato a jornada completa. En el contrato debe consignarse con precisión y claridad la causa y circunstancia que lo justifique, igualmente debe reflejarse el carácter de la contratación, tiempo de vigencia y trabajo a desarrollar.

Periodo de prueba: igual que en el contrato anterior.

Duración: puede ser hasta un máximo de 6 meses dentro de un periodo de 12, contados desde el momento en que se produce la acumulación de tareas o exceso de pedidos. El convenio, en atención al periodo estacional de la actividad, puede establecer un periodo de referencia de 18 meses y el contrato no podrá superar las $\frac{3}{4}$ partes de ese periodo ni superar los 12 meses.

Cuando se producen causas de suspensión del contrato, por ejemplo incapacidad temporal, éstas no implican una ampliación de la duración del mismo *salvo pacto en contrario*.

Extinción: previa denuncia de las partes.

Preaviso: no hace falta.

Indemnización: equivale a 8 días de salario por año trabajado o lo determinado por el convenio colectivo, que nunca puede ser menos.

Contrato de interinidad (Art. 15 1c ET, Art. 4 RD 2720/1998)

Objeto: puede ser concertado para atender alguno de estos supuestos,

- la sustitución de un trabajador con reserva del puesto de trabajo, supuestos de suspensión del contrato
 - el servicio militar o prestación social sustitutoria;
 - privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria;
 - suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias;
 - excedencia forzosa;
 - permiso parental, de maternidad o riesgo durante el embarazo
 - la incapacidad temporal;
 - interrupción laboral, vacaciones pagadas;
 - el ejercicio de cargo público representativo o de funciones sindicales de ámbito provincial o superior;

- la ocupación de un puesto de trabajo pendiente de cobertura definitiva por mediar un proceso selectivo.

Forma: por escrito, deben identificarse el trabajador sustituido, la causa de sustitución y el puesto de trabajo a desempeñar.

Periodo de prueba: no existe en este tipo de contrato.

Duración: la del tiempo durante el que subsiste el derecho de reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido o tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo, hasta un máximo de tres meses.

Se presume celebrado por tiempo indefinido: si falta la forma escrita, cuando no se hubiese denunciado a su término por alguna de las partes y el interino continuase prestando servicio y cuando el trabajador no hubiese sido dado de alta en la S.S. siempre que hubiese transcurrido un plazo igual al que se hubiese podido fijar para el periodo de prueba.

Extinción: por la reincorporación del trabajador sustituido, por el vencimiento del plazo establecido para su reincorporación, por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo y por el transcurso del plazo de los tres meses en los procesos de selección, siempre previa denuncia de las partes.

Preaviso: no es necesario.

Indemnización: no existe en este tipo de contratos.

Contratación temporal. Contratos formativos.

Contrato de trabajo en prácticas (Art. 11.1 ET, RD 488/1998)

Objeto: se concierda con un trabajador que esté en posesión de titulación universitaria o de formación de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten legalmente la práctica profesional. Este contrato permite que el trabajador pueda aplicar y perfeccionar sus conocimientos y al mismo tiempo le va a facilitar una práctica profesional acorde a sus estudios.

Son títulos profesionales habilitantes para celebrar este contrato los de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto, Técnico o Técnico Superior de la FP específica así como cualquier otro título oficialmente reconocido como equivalente que habilite para la práctica profesional.

Este contrato se puede celebrar hasta 4 años después de haber finalizados los estudios, o en el caso de extranjeros, desde la homologación.

Forma: por escrito en modelo oficial haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

Se presume celebrado por tiempo indefinido: si falta la forma escrita, cuando no se hubiese denunciado a su término por alguna de las partes y cuando el trabajador no hubiese sido dado de alta en la S.S. siempre que hubiese transcurrido un plazo igual al que se hubiese podido fijar para el periodo de prueba.

Periodo de prueba: salvo lo dispuesto en convenio éste no puede ser superior a un mes para los contratos celebrados con trabajadores en posesión del título de grado medio ni de dos meses para los trabajadores con contrato en prácticas en posesión del título de grado superior.

Duración: mínimo de seis meses y no superior a dos años. No se puede estar contratado más de dos años en virtud de la misma titulación aunque sea en diferentes empresas. Si llega a término y no se denuncia se entenderá prorrogado al máximo legal (2 años), si llega a los dos años y no se denuncia se presumirá prorrogado por tiempo indefinido.

Las causas que dan lugar a la suspensión del contrato de trabajo no comportan la ampliación de la duración del mismo salvo pacto en contrario.

Extinción: por espiración del tiempo convenido siempre y cuando exista denuncia de las partes.

Preaviso: si el contrato es superior a un año la parte que formule la denuncia debe comunicar su terminación con una antelación de 15 días.

Retribución: la fijada en el convenio colectivo para trabajadores en prácticas, si no dice nada no puede ser inferior al 60 o al 75% durante el primero y segundo año respectivamente al salario fijado en convenio para el mismo puesto a desempeñar o equivalente siempre que las cantidades no sean inferiores al salario mínimo interprofesional.

Contrato para la formación (Art. 11.2 ET, RD 488/1998)

Objeto: la adquisición de los conocimientos prácticos para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. El trabajador se compromete a prestar el trabajo efectivo y recibir una formación, el empresario se compromete a pagar el trabajo efectivo y conceder permiso para acudir a la formación teórica.

Existe un requisito de edad, sólo para mayores de 16 y menores de 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar el trabajo en prácticas, en determinados colectivos no se aplican estos requisitos de edad (minusválidos, parados de larga duración)

Forma: por escrito haciendo constar el oficio o nivel ocupacional objeto de la formación, el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución horaria, el nombre y cualificación profesional del tutor así como la duración del contrato.

Se presume celebrado por tiempo indefinido: si falta la forma escrita, cuando no se hubiese denunciado a su término por alguna de las partes y cuando el trabajador no hubiese sido dado de alta en la S.S. siempre que hubiese transcurrido un plazo igual al que se hubiese podido fijar para el periodo de prueba.

Duración: mínimo seis meses y máximo dos años, salvo convenio aunque nunca mayor de tres años.

Las causas que dan lugar a la suspensión del contrato de trabajo no comportan la ampliación de la duración del mismo salvo pacto en contrario.

Extinción: por espiración del tiempo convenido siempre y cuando exista denuncia de las partes.

Preaviso: si el contrato es superior a un año la parte que formule la denuncia debe comunicar su terminación con una antelación de 15 días, su incumplimiento dará lugar a una indemnización equivalente al salario de los días de retraso.

Retribución: la fijada en el convenio sin que en su defecto pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional.

Otras condiciones: la formación teórica nunca será inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el

convenio, si no dice nada se aplicará a la jornada máxima legal de 40 horas semanales.

El empresario se obliga a proporcionar trabajo efectivo al trabajador y designar a un tutor que posea la cualificación profesional requerida para enseñar al trabajador el puesto a desempeñar.

Contratación a tiempo parcial.

Contrato de trabajo a tiempo parcial (Art. 12 ET, Ley 12/2001 de 9 de julio)

Objeto: 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. Pueden ser contratos a tiempo parcial todos salvo el de formación.

Forma: por escrito en modelo oficial, en el contrato deben figurar las horas ordinarias al día, semana, mes o año y su distribución. Si no se observase esta exigencia se presumiría que es a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de este trabajo.

Duración: puede concertarse por tiempo indefinido o tener una duración determinada.

Otras condiciones: los trabajadores contratados a tiempo parcial no pueden realizar horas extra excepto para reparar daños extraordinarios o urgentes.

Si el contrato es por tiempo indefinido se puede pactar, siempre por escrito, realizar horas complementarias, que son aquellas que superan la jornada pactada. El número de estas no puede superar el 15% de la jornada ordinaria aunque en el convenio puede elevarse hasta el 60%.

La suma de estas horas debe ser inferior a la jornada de un trabajador a jornada completa comparable. Se pagan igual y en la nómina deben figurar explícitamente. La base de cotización a la S.S. estará constituida por las retribuciones efectivamente recibidas por las horas realizadas, ordinarias y complementarias.

Contrato de trabajo fijo discontinuo (Art. 15.8 ET, Ley 12/2001 de 9 de julio)

Objeto: realizar trabajos que tienen el carácter de fijos discontinuos y que se realizan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Forma: por escrito en modelo oficial, debe figurar en el contrato la duración estimada de la actividad, forma y orden de llamamiento dentro del convenio aplicable, la jornada laboral y su distribución horaria.

Duración: por tiempo indefinido.

Extinción: la falta de llamamiento para el reinicio de la actividad se consideraría cómo despido y el trabajador puede reclamar sus derechos con un plazo de 20 días hábiles desde el conocimiento de que no lo van a llamar.

Contrato de trabajo por jubilación parcial (Art. 12.6 ET, Ley 12/2001 de 9 de julio)

Objeto: son aquellos en los que, previo acuerdo de las partes, se opera una reducción de la jornada de trabajo y salario de entre el 25 y el 85% por acceder el trabajador a la jubilación parcial. Dicho trabajador debe reunir las condiciones generales para acceder a la pensión de jubilación excepto la edad, que deberá ser inferior a 5 años, cómo máximo a la exigida.

Para poder realizar este contrato la empresa debe elaborar simultáneamente un contrato de relevo. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial será compatible con la pensión que recibe el trabajador

por jubilación parcial extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Forma: por escrito en modelo oficial.

Contrato de relevo (Art. 12.6 ET, Ley 12/2001 de 9 de julio)

Objeto: la prestación de servicios de un trabajador para la parte de la jornada laboral dejada vacante por un trabajador que se jubila parcialmente. Para poder celebrar este contrato el trabajador relevista debe estar anteriormente inscrito cómo desempleado o tener concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

Duración: puede ser por tiempo indefinido o igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años.

Indemnización: los contratos celebrados después del 3 de marzo de 2001 cuentan con 8 días de salario por año de servicio.

Contratación indefinida.

Contrato de trabajo común u ordinario (ET, Ley 12/2001 de 9 de julio)

Se entiende por aquel contrato celebrado por trabajador y empresario por tiempo indefinido y a jornada completa. No se exige condición alguna a nadie. Los trabajadores acogidos a este contrato se llaman fijos o fijos de empresa. Pueden celebrarse por escrito o de palabra.

Contrato de fomento de la contratación indefinida (ET, Ley 12/2001 de 9 de julio)

Objeto: facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales. Los trabajadores deben estar incluidos en algunos de estos grupos

- desempleados
 - ◆ de edad entre 16 y 30 años ambos inclusive;
 - ◆ mujeres en sectores con bajo índice de empleo femenino;
 - ◆ con al menos un año inscritos como demandantes de empleo;
 - ◆ mayores de 45 años;
 - ◆ minusválidos.
- trabajadores que en la fecha de celebración del contrato estuvieran empleados en la misma empresa con un contrato de duración determinada o temporal.

Las empresas no pueden concertar este tipo de contrato cuando en los 6 meses anteriores a su celebración hubieran realizado extinciones de contratos por razones objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo.

Forma: por escrito en forma oficial, comunicándolo a la oficina de empleo dentro de los 10 días siguientes. El régimen jurídico de este contrato es el establecido por el ET y el convenio aplicable.

Duración: por tiempo indefinido.

Indemnización: en el caso de un despido objetivo declarado improcedente es de 33 días por año trabajado prorrateándose por meses si el contrato fuera menos de un año con un máximo de 24 mensualidades; en el

caso de un despido disciplinario declarado judicialmente improcedente sería de 45 días por año trabajado, prorrateándose por meses si el contrato fuera menos de un año con un máximo de 42 mensualidades.

Tema 4.– Los ajustes de plantilla. Despido plural. Despido colectivo.

Despido plural (o económico)

Despido por causas objetivas (Art. 52.c ET)

El contrato de trabajo podrá extinguirse cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo en número inferior al establecido para el supuesto de despido colectivo por las siguientes causas:

- económicas;
- técnicas;
- organizativas;
- producción.

El primer supuesto se da cuando el empresario basa su decisión extintiva en causas económicas. Se entiende que las mismas concurren cuando la decisión de extinción del contrato por parte del empresario contribuya a superar una decisión económica negativa.

En el resto de supuestos la decisión de extinción del contrato por parte del empresario debe contribuir a superar las dificultades que implican el buen funcionamiento de la empresa, no hace falta que la empresa esté muy mal porque de ser así se recurriría al despido colectivo.

No tiene que haber justificación, sólo si el trabajador la reclama. En el despido colectivo sí que tiene que haber justificación (balances, cuentas,...). Para este tipo de despido sólo hace falta la mera comunicación, vía carta, al trabajador.

Forma de llevar a cabo la extinción por parte del empresario, requisitos:

– comunicación escrita al trabajador expresando la causa (sin justificarla);

- poner a disposición del trabajador simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita una indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año y hasta un máximo de 12 mensualidades;
- concesión de un plazo de preaviso de 30 días computados desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En este plazo el trabajador dispone de 6 horas semanales de licencia pagadas con el fin de buscar otro empleo.

Si no se concede preaviso no pasa nada, el empresario deberá abonar los salarios correspondientes a dicho periodo. La falta del resto de requisitos podría provocar la nulidad de la extinción del contrato. Este tipo de despido se aplica a plantillas de hasta 100 trabajadores, sólo puede despedir a menos de 10 trabajadores.

Procedimiento de reclamación de los trabajadores.

Es el mismo que para el despido disciplinario, dispondría de 20 días hábiles para interponer la demanda. El cómputo de esos 20 días empieza a partir del momento de la extinción. El trabajador puede adelantar la interposición de la demanda una vez recibida la comunicación.

Efectos de la reclamación y de la sentencia.

La decisión extintiva del empresario puede ser declarada procedente, improcedente o nula:

- si es declarada procedente el trabajador tendría derecho a la indemnización de 20 días de salario por año, que ya pudo ser recibida por el trabajador, y tendría derecho a la prestación por desempleo. Será procedente cuando quede acreditada la concurrencia de la causa que alega el empresario, siempre que cumpliera los requisitos anteriores;
- si es declarada improcedente por no acreditarse las causas alegadas por el empresario éste tendría que readmitir al trabajador o indemnizarle con 45 días de salario por año trabajado. Si le readmite el trabajador tendría que devolver la indemnización de 20 días, aunque normalmente se suele descontar del salario;
- si es declarada nula es que han concurrido alguno de estos supuestos
 - ◆ falta de comunicación escrita con mención de la causa;
 - ◆ no poner a disposición del trabajador la indemnización correspondiente;
 - ◆ tener por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Constitución;
 - ◆ producirse con violación de los derechos y libertades públicas del trabajador;
 - ◆ la existencia de fraude de ley al no tener en cuenta las normas establecidas para los despidos colectivos;
 - ◆ ser despedido durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento;
 - ◆ trabajadoras embarazadas desde la fecha del inicio del embarazo hasta la fecha del periodo de suspensión del contrato por maternidad;
 - ◆ trabajadores que hayan solicitado permiso por lactancia o reducción de la jornada por cuidado de un menor de 6 años o un minusválido,
 - ◆ trabajadores que hayan solicitado la excedencia para el cuidado de un hijo menor de 3 años o de un familiar.

En estos cuatro últimos casos se puede declarar la procedencia del despido cuando se demuestre que no tiene nada que ver con esas situaciones.

Efectos que produce la nulidad, la readmisión inmediata del trabajador a su puesto de trabajo.

Despido colectivo (Art. 51 ET, Art. 49.1.i R.D. 43/1996 de 19 de enero)

Afecta a un mayor número de trabajadores. La diferencia con el anterior radica en el número de trabajadores al que afecta y no en sus causas, que pueden ser las mismas con matizaciones y en el procedimiento para llevarlo a cabo.

Existe despido colectivo en estos supuestos:

- cuando en virtud de causas económicas, productivas, organizativas cesen totalmente la actividad

empresarial, siempre que el número de trabajadores afectados sea mayor que 5. Si la empresa tiene 5 o menos trabajadores no tendría que acudir a un expediente de regulación de empleo y lo haría por el método anterior.

- cuando en un periodo de 90 días las extinciones previstas por el empresario afecten al menos a 10 trabajadores en las empresas que ocupan al menos a 100, 10% del número de trabajadores de la empresa si ésta ocupa entre 100 y 300 trabajadores, si no sería despido plural.

Procedimiento del despido colectivo

Deben ser autorizados por la autoridad laboral con lo conforme al oportuno expediente de regulación de empleo que puede presentar o solicitar tanto el empresario cómo los trabajadores a través de sus representantes.

Al mismo tiempo que se presenta el expediente de regulación de empleo ante la autoridad competente se ha de abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores que va de 15 (en empresas de menos de 50 trabajadores) a 30 días (en empresas de más).

Tanto la comunicación a la autoridad laboral cómo la efectuada a los representantes de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesario para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar.

La fase de consultas debe versar sobre las causas del expediente, posibilidad de evitar o reducir sus efectos así cómo solventar las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias a los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad de la empresa.

Cuando el periodo de consultas concluya con acuerdo, la autoridad laboral dictará la resolución autorizando los despidos, en el plazo de 15 días naturales desde que se produce el acuerdo.

Cuando el periodo de consultas concluya sin acuerdo la autoridad laboral decretará resolución estimatoria o desestimatoria en el plazo de 15 días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del periodo de consultas.

Efectos que produce el expediente.

Cuando la autoridad laboral autoriza el expediente podrá efectuar los despidos y tendrán, los trabajadores derecho a una indemnización de 20 días de salario por año, prorrateándose los periodos inferiores al año con un máximo de 12 mensualidades.

Si la empresa tiene menos de 25 trabajadores el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) abonará el 40% de la indemnización de esos 20 días, que corresponde a los trabajadores afectados por el despido colectivo.

Tema 3.- La movilidad funcional y geográfica dentro de la empresa. La clasificación profesional. Polivalencia funcional. Los límites a la movilidad funcional. La movilidad geográfica.

Movilidad geográfica (Art. 40 ET, R.D. 43/1996 de 19 de enero)

Es el cambio del trabajador a un lugar de trabajo distinto del habitual, según el ET supondría un cambio del centro de trabajo y un cambio de residencia. Hay dos tipos de movilidad geográfica: permanente (traslado) y temporal (desplazamiento).

Traslado (Art.40.1 ET)

El traslado de los trabajadores requiere la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial. En el procedimiento se distinguen traslados:

Individuales, los que afectan a la totalidad del centro de trabajo si este ocupa a cinco o menos trabajadores de la plantilla o a los que afecten a un número de trabajadores que no alcance los límites que configuran el traslado colectivo, según afecten a los porcentajes del despido colectivo.

Procedimiento, la decisión del traslado debe ser notificada a cada trabajador por escrito y también a los representantes legales de los trabajadores, expresando el nuevo destino y la fecha de efectividad del traslado.

Plazo, la decisión se notificará con una antelación mínima de 30 días antes de la efectividad del traslado.

Efectos del traslado, el trabajador puede:

- aceptar el traslado por lo que tiene derecho a percibir una compensación por gastos, tanto propios como de familiares a su cargo, estos vienen establecidos en el convenio colectivo;
- extinguir el contrato teniendo derecho a percibir la indemnización de 20 días por año de servicio prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año y con un máximo de 12 mensualidades;
- impugnar el traslado en vía jurisdiccional, presentar una demanda en el juzgado de lo social por pensar que no existen causas para el traslado. Si se declara injustificado habrá reposición del trabajador en su puesto.

Colectivos, los que afectan a la totalidad del centro de trabajo siempre que tenga más de cinco trabajadores o sin afectar a la totalidad del centro de trabajo en un periodo de 90 días comprende a un número de trabajadores de al menos 10 en aquellas empresas con menos de 100, el 10% en las que ocupa entre 100 y 300 y 30 trabajadores en aquellas con 300 o más trabajadores.

Procedimiento, la decisión del empresario debe ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, la duración de este periodo no ha de ser inferior a 20 días. Finalizado el periodo de consultas con o sin acuerdo el empresario debe notificar a los trabajadores afectados su decisión sobre el traslado con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

La ley prevé una posible intervención de la autoridad laboral ya que ésta, a la vista de las posiciones de las partes siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación del nuevo puesto y la paralización del traslado por un periodo de tiempo no superior a seis meses.

Contra la decisión empresarial de traslado colectivo se podrá reclamar a través de la vía del conflicto colectivo sin perjuicio de que el trabajador pueda ejercitar la acción individual oportuna.

Desplazamiento (Art. 40.4 ET)

Es el cambio temporal del centro de trabajo que exige que el trabajador resida en una población distinta de la de su domicilio habitual.

El límite temporal son 12 meses en un periodo de 3 años, sino estaríamos en presencia de un traslado.

Causas, las mismas que justifican el traslado, económicas, técnicas, organizativas o de producción o

bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Procedimiento, debe informar el empresario al trabajador del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, cuando el desplazamiento tenga una duración superior a 3 meses el preaviso no puede ser inferior a 5 días laborables.

Efectos que produce,

- ejecutividad, el trabajador debe aceptar la orden. La decisión es ejecutiva, ante la orden de desplazamiento que el trabajador tiene que acatar se puede recurrir en los mismos términos que para el traslado. Si el trabajador recurre y se le da la razón habrá reposición a su antiguo puesto de trabajo pero sin acatar el desplazamiento;
- ahorro de dietas y gastos de viaje;
- si es desplazamiento es superior a 3 meses el trabajador tiene derecho a un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen;

Tanto en los traslados como en los desplazamientos los representantes legales de los trabajadores, miembros del comité de empresa, tienen prioridad en la permanencia en la empresa.

Según el Art. 40.3 ET sobre reagrupamiento familiar, si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Traslado disciplinario, cuando el trabajador incumple el contrato de una forma considerada no muy grave el empresario podrá trasladarlo de localidad.

Tema 5.–Campo de aplicación de la Seguridad Social. Régimen General. Regímenes especiales.

Campo de aplicación de la Seguridad Social

El Art. 41 de la CE establece la obligación de los poderes públicos de mantener un régimen de S.S. para todos los ciudadanos de manera que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes en situaciones de necesidad.

El sistema público de S.S. ofrece cobertura a todos los ciudadanos bien sea a través de la modalidad contributiva o bien a través de la no contributiva o asistencial. También existe un nivel complementario (complementos de incapacidad temporal y planes de pensiones), que son mejoras voluntarias aportadas por la empresa.

Están comprendidos a efectos de la prestación contributiva todos los españoles así como los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España cualquiera que sea su sexo, estado civil o profesión, siempre que residan en territorio nacional y estén incluidos en los siguientes apartados (ver Art. 1,7 y 9 TRLSS):

- los trabajadores por cuenta ajena;
- los trabajadores por cuenta propia o autónomos;
- los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.

Regímenes especiales

El sistema de la S.S. se estructura en unos regímenes especiales compuestos por unos colectivos profesionales en los que por la naturaleza de la actividad que desempeñan, sus peculiares tiempos de

horarios o por la índole de sus procesos productivos se hace precisa una regulación especial.

Algunos son: RE Agrario, RE de Trabajadores del Mar, RE de los Autónomos, RE Empleados del Hogar, RE Estudiantes, RE Funcionarios Públicos, civiles y militares.

Sistemas especiales

A los que les es de aplicación el régimen general pero con particularidades, en materia de afiliación, encuadramiento, cotización y recaudación. Ej., trabajadores en conservas vegetales, empresas de encuestas y opinión pública, salas de baile y discotecas

Tema 6.– La gestión de la Seguridad Social. Entidades Gestoras. La colaboración en la gestión de la Seguridad Social.

Entidades Gestoras

Son las siguientes:

- **INSS (Instituto Nacional de la S.S.), le corresponde gestionar todas las prestaciones económicas del sistema salvo las de la modalidad no contributiva;**
- **INSALUD (Instituto Nacional de la Salud), su competencia se extiende a la gestión de los servicios sanitarios, en Galicia sería el Sergas;**
- **IMERSO (Instituto de Migraciones y Servicios Sociales), se le atribuye la gestión de las pensiones de jubilación e invalidez en sus modalidades no contributivas, así como la gestión de los servicios complementarios de las prestaciones del sistema de la S.S.;**
- **INEM (Instituto Nacional de Empleo), es la entidad gestora de la prestación de protección por desempleo;**
- **ISM (Instituto Social de la Marina), gestiona el RE de los Trabajadores del Mar;**

Servicios comunes:

- **TGSS (Tesorería General de la Seguridad Social), tiene personalidad jurídica propia y tiene cometidos muy importantes en el sistema de la SS; por ejemplo, gestionar la inscripción de empresas, la apertura de cuentas de cotización, la toma de razón de extinción de empresas, la afiliación, altas y bajas de los trabajadores, la gestión recaudadora de cuotas y demás recursos de la S.S.;**
- **Gerencia de Informática, se ocupa del sistema informático y del proceso de datos, no tiene personalidad jurídica;**

La colaboración en la gestión de la Seguridad Social

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

Son asociaciones constituidas por los empresarios con el objeto de colaborar en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores a su servicio. También pueden asumir la cobertura de la incapacidad temporal por contingencias comunes si por ello optan voluntariamente las empresas.

Las Empresas

De manera obligatoria, mediante el pago delegado de subsidios por incapacidad temporal con reembolso en el momento de liquidar cuotas, o con el abono a su cargo y sin reembolso posterior del subsidio económico de los 12 primeros días de prestación por incapacidad temporal debida a enfermedad común o accidente no laboral.

De manera voluntaria asumiendo directamente y a su cargo el pago de las prestaciones por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional así cómo las prestaciones de asistencia sanitaria y recuperación profesional, no se suele dar.

Régimen general

En el régimen general de la Seguridad Social están obligatoriamente incluidos todos los trabajadores por cuenta ajena o asimilados españoles o extranjeros de la industria y de los servicios mayores de 16 años y ello con independencia absoluta de la modalidad de contratación adoptada, fija o temporal; el sistema de retribución (salario fijo o a comisión) o la naturaleza común o especial de la relación laboral.

En el régimen general los trabajadores son por cuenta ajena, necesariamente. Está regulado por el Art. 97 y sptes. de la LGSS y Art. 6.1 ET.

Exclusiones del régimen general

Por razones de trabajo:

- quienes por razón de su trabajo o actividad profesional deben estar incluidos en algún régimen especial, ejemplo, pescadores, agrarios;
- las personas que realicen ocasionalmente trabajos amistosos, benévolos o de buena voluntad;
- los trabajos que en atención a su jornada y retribución se consideren marginales y no constituyan un medio fundamental de vida.

Por razón de parentesco:

No tienen la consideración de trabajadores por cuenta ajena, salvo prueba en contrario demostrando la condición de asalariado, y por tanto no están incluidos en el régimen general: el cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes del empresario por consaguinidad y afinidad y en su caso por adopción hasta el segundo grado inclusive. Éstos deberán estar ocupados en su centro de trabajo, que convivan con él y estén a su cargo con dependencia económica. No sólo se ve el parentesco sino más bien si dependen de él.

Tema 7.– Actos de encuadramiento. Inscripción de empresas. Afiliación. Altas y bajas.

Actos de encuadramiento

Todo trabajador por cuenta ajena debe estar afiliado y dado de alta en la S.S. Las obligaciones del empresario en materia de encuadramiento son las siguientes, en el régimen general:

- inscribir la empresa, todo empresario o empleador o persona física o jurídica que desee poner en marcha una empresa o negocio y contratar para ello trabajadores debe solicitar su inscripción en la S.S. cómo requisito previo a la iniciación de sus actividades. Esta inscripción se solicita en la dirección provincial de la TGSS del domicilio del empresario.

La Tesorería procede a la inscripción en el registro de empresarios en el propio acto de presentación entregando al empresario el correspondiente justificante. Junto con la inscripción, la Tesorería asigna a la empresa un número de inscripción. Ese número actúa como principal código de cuenta de cotización y está vinculado al domicilio que tenga la empresa.

Este proceso viene legislado por el Art. 99 y siguientes de la LGSS y por el Real Decreto 54/1996 de 26 de enero que aprueba el reglamento general de inscripción de empresas, las altas, bajas Este decreto se denomina DIA. En el se especifica el modelo a presentar, la opción de cobertura de riesgo

- **afiliación de altas y bajas de los trabajadores.** La afiliación sería el acto administrativo por el que se realiza la incorporación del trabajador al sistema de la Seguridad Social por vez primera en la vida activa del trabajador. El alta sería la que se produce cuando el trabajador inicia o secunda su actividad laboral. La baja se produce cuando el trabajador cesa en su actividad laboral.

La solicitud de afiliación y alta debe realizarse con carácter previo a la prestación de los servicios por parte del trabajador, la ley dice nunca antes de 60 días. Excepcionalmente se puede pedir el día siguiente cuando no se puede prever dicha incorporación o los días anteriores sean inhábiles.

El plazo para solicitar la baja y variaciones de datos es de 6 días naturales desde que se produce el cese en la prestación de servicios o desde que se produzca la variación de datos. La solicitud de afiliación y alta empezará a surtir efectos a partir del día que empiece la relación laboral efectivamente.

La afiliación del trabajador a la S.S. conlleva la asignación de un número en la Seguridad Social con carácter vitalicio y para toda su vida y que va a ser válido para todo el sistema.

Tema 8.– Cotización a la Seguridad Social. Régimen legal de la cotización. Recaudación.

Cotización a la Seguridad Social

El sistema español de la S.S. se financia básicamente a través de las cotizaciones. En el régimen general estas cotizaciones son las aportaciones económicas que trabajadores y empresario realizan para sostener financieramente el sistema.

Quienes están obligados a cotizar en la S.S.

Están obligados a cotizar en el régimen general de la S.S. por contingencias comunes: el trabajador cómo beneficiario en potencia de las prestaciones y el empresario por cuya cuenta se trabaja.

La cotización de las cuotas por accidente de trabajo y enfermedades profesionales (contingencias profesionales) así cómo el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) corre a cargo exclusivo de la empresa.

Quienes ingresan las cuotas

El responsable del ingreso efectivo de las cotizaciones es el empresario, aunque están obligados tanto trabajadores cómo empresarios, tanto de la cuota que le pertenece al empresario cómo la parte del trabajador, para esto se realiza un descuento en la retribución del trabajador.

El empresario retiene del salario la cuota del trabajador en el momento de hacer efectivas las retribuciones.

La obligación de cotizar nace con el comienzo de la prestación efectiva del trabajo, que debe coincidir con el alta, incluido el periodo de prueba. Se extingue cuando finaliza la prestación de trabajo y se comunica la baja a la dirección provincial de la TGSS dentro del plazo establecido.

Si el empresario no cursa la baja en el plazo de 6 días debe seguir pagando hasta la fecha en que se produzca efectivamente la baja.

Base de cotización

Es la cuantía económica sobre la que ha de girar el porcentaje para hallar la cuota. Dicha cantidad viene determinada por la remuneración total que percibe o que tiene derecho a percibir el trabajador.

Conceptos computables para establecer la base de cotización:

- las retribuciones que con carácter mensual tiene derecho a percibir el trabajador o las que efectivamente perciba si son superiores a lo establecido en convenio;
- las percepciones de vencimiento periódico superior al mes se prorratean a lo largo de los 12 meses del año.

Conceptos no computables o excluidos:

- 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 trabajo en un lugar distinto;
- los pluses de transporte urbano y de distancia entendiéndose por ello las cantidades dadas al trabajador por su desplazamiento del domicilio al centro de trabajo y viceversa.
- indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones o despidos;
- quebranto de monedas y las indemnizaciones por desgaste de útiles o herramientas o adquisición de prendas de trabajo cuando estos gastos sean efectivamente pagadas por el trabajador;
- los productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas siempre que su valoración conjunta no exceda el 20% del Salario Mínimo Interprofesional;
- la percepción por matrimonio;
- las prestaciones de la S.S. 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.

Cálculo de la base de cotización

En las contingencias comunes, se computan las retribuciones devengadas en el mes a que se refiere la cotización, a la retribución anterior se añade la parte proporcional a un mes de las pagas extraordinaria y de los conceptos retributivos que tengan un devengo superior al mensual.

En las contingencias profesionales y el resto (desempleo, FP y FOGASA). Aquí se aplicarían las reglas anteriores y además han de tenerse en cuenta las horas extraordinarias. Ni por encima ni por debajo de las bases de cotización se puede cotizar.

Tipos de cotización

El tipo de cotización es el porcentaje aplicado a la base de cotización que da como resultado la cuota a ingresar por cada contingencia, se fijan anualmente por el Gobierno.

Se establecen los tipos correspondientes a la aportación de la empresa y del trabajador para cada contingencia. A estos tipos de cotización hay que añadirle las cotizaciones de las horas extras. Si las horas extraordinarias fueran debidas a causas de fuerza mayor el importe debido es el 14% (12% empresa 2% trabajador), el resto de horas extras van a cotizar igual que las normales, al 28,3% (23,6% empresa 4,7% trabajador).

Tema 9.– Acción protectora. Las contingencias protegidas. Las contingencias profesionales: accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Acción protectora del sistema de la S.S.

Regulada por el artículo 38 LGSS, comprende la asistencia sanitaria en los casos de:

- maternidad, enfermedad común o profesional siendo o no de trabajo;
- la recuperación profesional cuya procedencia se aprecia en cualquiera de los casos mencionados anteriormente;
- las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, invalidez, jubilación, desempleo y muerte y supervivencia (viudedad, orfandad)

Dentro de las contingencias protegidas vamos a distinguir entre las contingencias comunes y contingencias y riesgos profesionales, accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La distinción entre contingencias comunes y profesionales radica en el diferente tratamiento de las prestaciones derivadas de riesgos profesionales. Esto se concreta en

- la percepción de prestaciones superiores al incluirse las horas extraordinarias en la base de cotización;
- la posibilidad de que se imponga a la empresa un recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad en el trabajo.

Accidente de trabajo (Art. 115 LGSS, Art. 4 Ley 31/1995)

Es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. Tendrán también la consideración de accidente de trabajo:

- los accidentes in itinere, los que sufre el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo, existiendo el nexo causal siempre que el trabajador utilice su medio de transporte habitual y emplee un tiempo medio habitual;
- los que sufra el trabajador como consecuencia del desempeño de cargos electivos de cargo sindical así como los ocurridos al ir y al volver del lugar en el que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos;
- los acaecidos en actos de salvamento o naturaleza análoga;
- las enfermedades no incluidas en el cuadro de enfermedades profesionales que contraiga el trabajador con ocasión de la realización de su trabajo siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo lugar por causa exclusiva de la ejecución del mismo;
- las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador que se manifiesten o se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva de accidente;
- las enfermedades intercurrentes, que constituyen complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o bien tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo

medio en el que se haya situado el paciente para su curación.

Se presume, salvo prueba en contrario, que serán constitutivas de accidentes de trabajo las lesiones que sufra el trabajador en el lugar de trabajo.

No tendrían la consideración de accidentes de trabajo los producidos por fuerza mayor extraña al trabajo, los debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

Enfermedad profesional (R.D. 1995/1978 de 12 de mayo y R.D. 2821/1981)

Son las contraídas a consecuencia del trabajo por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro de enfermedades profesionales citadas en dicha legislación.

Toda empresa en el momento de solicitar su inscripción en el régimen general de la S.S. como requisito indispensable y previo al inicio de sus actividades debe comunicar quién asume el riesgo de accidente de trabajo y enfermedad profesional del personal a su servicio, puede ser el INSS, una mutua o la propia empresa mediante la colaboración voluntaria.

La cotización por las contingencias profesionales corre a cargo exclusivo del empleador. La cuantía de la cotización se halla aplicando una tarifa de primas que varía según la peligrosidad de las actividades laborales aseguradas. Se calcula en forma de porcentaje sobre la base de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La base de cotización se constituye por la remuneración total incluidas horas extraordinarias. A partir del 1/1/02 el tope mínimo de cotización para estas contingencias eran 516€ al mes y el máximo 2574,9€ mensuales.

Para el devengo de las prestaciones derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no se requiere ningún periodo previo de carencia siendo por tanto irrelevante el periodo de cotización anterior al hecho causante.

En caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional además de las prestaciones establecidas para esta contingencia (viudedad, orfandad) el cónyuge superviviente tiene derecho a una indemnización de 6 mensualidades, de una vez, sobre la base reguladora aunque puede ser mejorada por el convenio.

Los huérfanos tienen derecho a una mensualidad en caso de que exista viudo o viuda, si no existen se repartirían los seis meses que les tocarían al cónyuge superviviente.

Existe otra indemnización, de una vez, a favor del padre o la madre que viviera a expensas del fallecido, siempre que no existan otros familiares, de una cuantía de 9 mensualidades sobre la base reguladora si vive sólo un beneficiario o de 12 si viven los dos ascendientes.

Todas las prestaciones que sean debidas a un accidente de trabajo o enfermedad profesional pueden incrementarse en caso de infracción de las normas de seguridad e higiene según la gravedad de la misma. El recargo se cifra entre un 30 y un 50% del importe de la prestación que corre a cargo del empresario.

Tema 10.– La prestación de asistencia sanitaria. La incapacidad temporal y la maternidad. La incapacidad permanente. La prestación de jubilación. La protección por muerte y supervivencia. La protección por desempleo.

Incapacidad temporal (Art. 128, 130 LGSS)

Mediante esta prestación los trabajadores tienen cubierto el riesgo temporal de estar incapacitados para el trabajo.

Durante esta situación se produce la suspensión del contrato de trabajo, cesando las obligaciones de trabajar y remunerar el trabajo teniendo el trabajador derecho a la reincorporación cuando cese dicha situación computándose a efectos de antigüedad de la empresa el tiempo de incapacidad temporal.

Esta situación genera dos tipos de prestaciones, la asistencia sanitaria y la prestación económica.

Concepto

La incapacidad temporal es la situación en que se encuentra el trabajador cuando está impedido temporalmente para el trabajo o necesita asistencia médica por alguna de las siguientes causas:

- **enfermedad común o profesional;**
- **accidente sea o no de trabajo;**
- **periodos de observación por enfermedad profesional.**

Beneficiarios

Son los trabajadores afiliados y en alta en el régimen general de la S.S. que se encuentren en situación de desempleo involuntario, total y subsidiado. Esta situación se considera como asimilada al alta.

Los trabajadores se consideran afiliados de pleno derecho y en alta a efectos de la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional aunque el empresario no haya hecho los trámites correspondientes.

Periodo de cotización mínimo

Para ser beneficiario de la prestación por incapacidad temporal por enfermedad común se han de tener cotizados 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se produzca la baja médica.

En caso de accidente sea o no de trabajo y de enfermedad profesional no se exige periodo de cotización previo.

Nacimiento del derecho al subsidio (Art. 128, 131 LGSS)

El derecho nace según la causa que lo motiva:

- **en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional el derecho al subsidio nace desde el día siguiente al de la baja en el trabajo estando a cargo del empresario el importe del salario del día de la misma;**
- **en caso de enfermedad común o accidente no laboral el derecho a percibir el subsidio nace a partir de 16º día de baja, sin embargo el trabajador ha de percibir la cuantía equivalente al subsidio desde el 4º día de baja. Del 4º al 15º paga el empresario. Los tres primeros días de salario se pierden salvo convenio.**

Duración

El subsidio se abona mientras duren las condiciones de incapacidad para trabajar y necesidad de asistencia médica. El plazo máximo es de 12 meses pudiendo prorrogarse por otros 6 cuando se presume que durante ellos el trabajador puede ser dado de alta por curación.

El transcurso del periodo de 12 o 18 meses con mantenimiento de la incapacidad temporal hace necesario el pase a la situación de incapacidad permanente.

Partes médicos

El parte médico de baja, del que al trabajador se le dan dos copias, debe presentarlo el trabajador a la empresa dentro de los tres días siguientes a su expedición, la empresa tiene cinco para aportarlo a la entidad gestora correspondiente.

El parte médico de confirmación baja, del que al trabajador se le dan dos copias, se expide al 4º día del inicio de la situación de incapacidad temporal y debe presentarlo el trabajador a la empresa en los tres días siguientes a su expedición así como sucesivamente cada siete días desde el primer parte de confirmación, la empresa tiene cinco para aportarlo a la entidad gestora correspondiente.

El parte médico de alta, del que al trabajador se le dan dos copias, debe presentarlo el trabajador a la empresa dentro de las 24 horas siguientes a su expedición, la empresa tiene cinco días para aportarlo a la entidad gestora correspondiente.

Cálculo del subsidio por incapacidad temporal

Se calcula aplicando a la base reguladora un determinado porcentaje.

La base reguladora para calcular este subsidio se halla dividiendo la base de cotización del trabajador del mes anterior a la fecha del inicio de la incapacidad temporal por el número de días a que dicha cotización se refiere.

Respecto a la cuantía, va a variar en función de la duración y causa de la incapacidad. Diferenciamos dos casos:

- enfermedad común o accidente no laboral. Durante el periodo comprendido entre el cuarto día a partir de la baja y hasta el 20 día ambos inclusive la cuantía consiste en un subsidio del 60% de la base reguladora. A partir de del 21 día en adelante correspondería al 75% de la base reguladora.
- enfermedad profesional o accidente laboral. El subsidio asciende al 75% de la base reguladora correspondiente a partir del día siguiente al de la baja del trabajo. El día que causa baja el trabajador lo paga la empresa.

¿Quién paga el subsidio por incapacidad temporal?

El pago corre, según los casos, de la mutua o entidad gestora correspondiente o por la propia empresa.

Siempre que la causa sea enfermedad común o accidente no laboral los días comprendidos entre el 4º y 15º de baja ambas inclusive corren a cargo de la empresa. El resto corre a cargo de la entidad gestora o mutua.

Si la causa es la enfermedad profesional o accidente laboral, salvo el propio día del accidente, que abona el empresario, el pago corre a cargo de la entidad gestora o mutua, que es la que reconoce el derecho a la indemnización.

El pago del empresario es un pago delegado. Del 4º al 15º día no recupera del dinero, pero de ahí en adelante, solamente adelante el dinero que después vuelve a recuperar.

Se reintegran las cantidades del subsidio descontándolas del importe de las cuotas de cotización del conjunto de sus trabajadores.

Extinción del subsidio por incapacidad temporal:

- alta médica con o sin declaración de incapacidad;
- por el transcurso del plazo máximo;
- por haber sido reconocido al beneficiario el derecho a la pensión de jubilación;
- por fallecimiento del beneficiario.

Prestación por maternidad / paternidad (Art. 45.1 ET)

La situación de maternidad es una causa de suspensión del contrato de trabajo por lo que se establece una prestación económica para compensar la pérdida de retribución durante esta circunstancia.

También está prevista una prestación en caso de tener que suspender el contrato por riesgo durante el embarazo. La Seguridad Social prevé una asignación económica de una vez por maternidad de varios hijos así como una asignación económica mensual por tener a su cargo menores o minusválidos.

A efectos de la prestación por maternidad se consideran protegidas durante los periodos de descanso en las siguientes situaciones:

- *subsidio por maternidad (Cáp. IV bis LGSS)*

Pueden ser beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores afiliados a la S.S. que estén en alta o situación asimilada al alta y que acrediten un periodo mínimo de cotización de 180 días dentro de los cinco años anteriores a la fecha del parto o decisión administrativa o de resolución judicial de adopción.

El derecho al subsidio nace el mismo día en que comienza el periodo de descanso. Sobre la duración hay varios supuestos:

- descanso solicitado por la madre en caso de parto, 16 semanas ininterrumpidas que en el caso de parto múltiple puede ampliarse en dos semanas por cada hijo a partir del segundo.

La distribución de este periodo la realiza la interesada teniendo en cuenta que las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto son de descanso obligatorio;

- descanso solicitado por el padre en caso de parto, en caso de que el padre y la madre trabajen la madre al iniciar el periodo de descanso puede optar que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo después del parto bien de forma simultánea o sucesiva con la madre.

Con independencia de esto en el caso de fallecimiento de la madre el padre podrá disfrutar el periodo restante o el periodo total si no hubiera sido utilizado;

- descanso solicitado por el padre o madre en el caso de adopción o acogimiento de menores de hasta 6 años. El permiso tiene una duración de 16 semanas ininterrumpidas ampliables en dos semanas por adopción múltiple a partir del segundo;
- descanso solicitado por el padre o madre en el caso de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años o cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos. El permiso tiene una duración de 16

semanas y si el padre y la madre trabajan el permiso se disfrutará a opción de los interesados.

Cuantía de la prestación económica

Consiste en un subsidio de pago periódico y duración temporal consistente en el 100% de la base reguladora que tenga el beneficiario, la base reguladora es la equivalente a la establecida para la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

- *subsidio por riesgo durante el embarazo (Art. 106.4 y 135 LGSS, Art. 14 a 21 R.D.1521/2001)*

Pueden ser beneficiarios de este subsidio por maternidad los trabajadores afiliados a la S.S. que estén en alta o situación asimilada al alta y que acrediten un periodo mínimo de cotización de 180 días dentro de los cinco años anteriores a la fecha del parto.

El nacimiento del derecho se produce el mismo día que se inicia la suspensión del contrato. Se abona durante el periodo necesario y su terminación se produce el día anterior en el que se inicia la suspensión del contrato por maternidad o a la reincorporación de la trabajadora a un puesto en el que no corra riesgo el embarazo.

Cuantía de la prestación económica

Consiste en un subsidio de pago periódico y duración temporal consistente en el 75% de la base reguladora que tenga el beneficiario, la base reguladora es la equivalente a la establecida para la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

- *prestación por hijo a cargo y por nacimiento de hijos (Art. 94 y 180.a LGSS, R.D.1/2000 de 14 de enero, R.D. 1368/2000 de 14 de enero)*

Consiste en una prestación económica de pago periódico que se obtiene por cada hijo menor de 18 años o afectado por una minusvalía en grado igual o superior al 65%. Se considera hijo a cargo el que vive con el beneficiario y a sus expensas.

Los beneficiarios pueden distinguirse entre dos modalidades:

- contributiva

- trabajadores afiliados y en alta;
- pensionistas de la S.S. por cualquier contingencia o situación;
- en los casos de separación o divorcio será beneficiario el que tenga el hijo a cargo;
- los huérfanos de padre y madre y los abandonados respecto de las prestaciones que en razón de ellos le hubieran correspondido a sus padres;

- no contributiva.

- residir legalmente en territorio nacional;
- cuando sean huérfanos de padre y madre o abandonado serán ellos mismos los beneficiarios;
- no tener derecho ni el padre ni la madre a prestaciones de la misma naturaleza en otro régimen público de protección social;

Requisitos económicos:

Que sus ingresos no superen una determinada cantidad, que varía según sean:

- hijos menores de 18 años que no sean minusválidos, los ingresos que haya obtenido la unidad familiar no deben superar el siguiente límite
- si tiene un solo hijo 7.954´07€ anuales;
- si tiene dos o más hijos 7.954´07 + 1.193´11€ por cada hijo a cargo a partir del segundo.
- hijos que sean minusválidos, no existe límite para obtener esta asignación económico.

Cuantía de la asignación

En cómputo anual depende de la certificación de minusválido

- hijos menores de 18 años que no sean minusválidos, una asignación íntegra de 291´01€ anuales por hijo;
- hijos menores de 18 años o mayores que sean minusválidos
- menores de 18 años con grado de minusvalía igual o superior al 33% son 581´66€ anuales por hijos
- mayores de 18 años con un grado de minusvalía
 - ◆ igual o superior al 65%, 3.012€ anuales por hijo
 - ◆ igual o superior al 75% y que precisen de otra persona para realizar los actos más elementales de la vida 4.518€ anuales por hijo

Las asignaciones por hijos a cargo son compatibles con otras prestaciones de nacimiento del tercer hijo o por parto múltiple que vamos a ver ahora.

Prestación no económica por hijo a cargo

Consiste en considerar como periodo de cotización efectiva el primer año de excedencia que por razón del cuidado de cada hijo puede disfrutar el padre o la madre. Se consideraría hijo a cargo al menor de 3 años con independencia de que sea hijo natural o adoptado. El beneficiario puede ser la madre o el padre.

Prestación económica por nacimiento del 3er o sucesivos hijos

Consiste en una prestación de pago único que se obtiene como consecuencia de un nuevo hijo en el seno de una familia que ya tenga dos o más hijos, o sea, a partir del 3er hijo nacido

- los beneficiarios de la modalidad contributiva
 - ◆ trabajadores afiliadas y en alta o situación asimilada;
 - ◆ pensionistas de la S.S. por cualquier contingencia o situación;
 - ◆ los huérfanos de padre y madre y los abandonados que se encuentren el régimen de acogimiento familiar o no respecto de las prestaciones que en razón de ellas les hubieran correspondido a sus padres
- los beneficiarios de la modalidad no contributiva
 - ◆ residir legalmente en territorio nacional;
 - ◆ tener a cargo al menos a dos hijos menores de 18 años o mayores de dicha edad con un grado

- de minusvalía no inferior al 65%;
- ◆ no superar el índice de ingresos establecido (7.954€ anuales);
- ◆ no tener derecho ni el padre ni la madre a prestaciones de la misma naturaleza en otro régimen público de protección social.

En los casos de separación o divorcio la prestación se atribuye a la parte que tenga la custodia del hijo.

Cuantía de la prestación

Consiste en un pago único de 450'76€ por cada hijo nacido a partir del tercer hijo inclusive y los ingresos de la unidad familiar no han de ser superiores 7.954'07€ incrementados en 1.193'11€ por cada hijo a cargo a partir del segundo.

Prestación económica por parto múltiple

Es una prestación de pago único cuya cuantía depende del número de hijos nacidos y que se mide en relación con el salario mínimo interprofesional. Hay dos modalidades:

- los beneficiarios de la modalidad contributiva

- ◆ trabajadoras afiliadas y en alta o situación asimilada;
- ◆ pensionistas de la S.S. por cualquier contingencia o situación;
- ◆ los huérfanos de padre y madre y los abandonados que se encuentren en el régimen de acogimiento familiar o no respecto de las prestaciones que en razón de ellas les hubieran correspondido a sus padres

- los beneficiarios de la modalidad no contributiva

- ◆ residir legalmente en territorio nacional;
- ◆ no tener derecho ni el padre ni la madre a prestaciones de la misma naturaleza en otro régimen público de protección social.

Cuantía de la prestación

- dos hijos: es cuatro veces el importe mensual del salario mínimo interprofesional, es decir, S.M.I. = 442'20€/mes x 4 = 1.768'80€ para el año 2002;
- tres hijos: serían ocho veces el importe mensual del salario mínimo interprofesional, es decir 3.537'60€;
- cuatro hijos o más: serían doce veces el importe mensual del salario mínimo interprofesional, 5.306'70€

Las prestaciones económicas por parto múltiple y por nacimiento del 3er hijo o más causadas por el mismo agente son compatibles entre si.

Prestación por incapacidad permanente

Es aquella situación del trabajador en la cual después de haber estado sometido al tratamiento prescrito por los médicos presenta reducciones anatómicas o funcionales graves susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas que disminuyan o anulen su capacidad laboral.

La incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa determinante, se clasifica según el porcentaje de reducción de la capacidad del trabajo del interesado en función de los siguientes grados:

- *I. Permanente Parcial para la profesión habitual (Art. 94 y 137.1ª LGSS)*

Es aquella incapacidad que sin alcanzar el grado de total ocasiona al trabajador afectado 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.

Los trabajadores de esta modalidad tienen derecho a su reincorporación a su puesto de trabajo.

Prestación económica (Art. 94 Apdo. 1 y 2, 138 LGSS)

Requisitos que tienen que cumplir los beneficiarios:

- trabajadores por cuenta ajena y afiliados y en alta o situaciones asimiladas al alta;

Si deriva esta incapacidad de accidente, laboral o no, o enfermedad profesional no se requiere ningún periodo de carencia.

Si deriva de enfermedad común entonces se requiere que el trabajador tenga cubierto un periodo de cotización de 1.800 días en los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se haya extinguido la incapacidad laboral de la que derive la incapacidad permanente parcial.

Cuantía de la prestación

Consiste en, cualquiera que sea la contingencia y edad, una indemnización a tanto alzado de 24 mensualidades de la base reguladora que haya servido para determinar la prestación de incapacidad temporal de la que se derive dicha incapacidad permanente. Esta prestación es compatible ya que no se extingue la relación con el trabajo tanto por cuenta propia como ajena. Es la única indemnización con prestación a a tanto alzado

- *I. Permanente Total para la profesión habitual (Art. 94 y 137.1b LGSS)*

Es aquella que impide la realización de todas o de las fundamentales tareas de la profesión habitual del trabajador, siempre y cuando pueda dedicarse a otra distinta. Es causa de extinción del contrato, pero hay supuestos de reincorporación en el puesto de trabajo siempre que se den las condiciones:

- ◆ existencia de previsible mejoría en dos años. Se suspendería durante dos años. Tal suspensión sólo es posible si en la resolución inicial de reconocimiento de la incapacidad temporal consta un plazo para poder instar la revisión por mejoría igual o inferior a dos años. El contrato queda suspendido y el trabajador tendría derecho de reserva de plaza y esto vale para la incapacidad absoluta y la gran invalidez;
- ◆ por recibir el trabajador prestaciones de recuperación profesional. En este caso el trabajador una vez recibidos estas prestaciones puede recuperar su condición laboral de forma plena o de manera parcial, normalmente puede hacer su mismo puesto o en otro para su capacidad;
- ◆ por que así lo establezca el convenio colectivo aplicable en cada caso.

Beneficiarios (Art. 124.2 LGSS)

Son beneficiarios los trabajadores afiliados y en alta a la S.S. o situación asimilada al alta y tenemos que

diferenciar si deriva de un accidente laboral o común o enfermedad profesional o común.

De accidente laboral o enfermedad profesional no se requiere ningún periodo de carencia.

Si deriva de enfermedad común si que se exige un periodo de cotización pero la ley distingue esto en función de la edad del trabajador. Si el sujeto causante:

- menor de 26 años, se requiere haber cotizado la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió 16 años y la del hecho causante de la pensión;
- mayor de 26 años, el periodo de cotización que se requiere es una cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que haya cumplido los 20 y el día en que se produce el hecho causante, con un mínimo en todo caso de 5 años.

Además se requiere que al menos la quinta parte del tiempo cotizado esté comprendido dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante. Si no se cumplen estos requisitos se declara como incapacitado total pero sin derecho a pensión por este motivo.

Cuantía de la prestación (Art. 139.2 LGSS)

Con carácter general consiste en una pensión vitalicia o excepcionalmente a una indemnización a tanto alzado. La pensión vitalicia consiste en un 55% de la base reguladora correspondiente.

La pensión vitalicia no tiene asignada un mínimo pero al cumplir la edad de 65 años ha de alcanzar el citado mínimo para alcanzar la incapacidad absoluta que sería para este año de:

Cuantía mínima

- con cónyuge a cargo, 6.355'72€ / año
- sin cónyuge a cargo, 5.397'00€ / año

Cuantía máxima

- no puede superar los 27.343'40€ / año

La citada pensión puede ser sustituida excepcionalmente por una indemnización a tanto alzado cuando el trabajador sea menor de 60 años. La cuantía se fija en función de la edad del beneficiario con arreglo a la siguiente escala:

Menor de 54 años	84 mensualidades
54 a 60 años	72 mensualidades
55 a 60 años	60 mensualidades
56 a 60 años	48 mensualidades
57 a 60 años	36 mensualidades
58 a 60 años	24 mensualidades
59 a 60 años	12 mensualidades
60 años	Se convierte otra vez en pensionista

El beneficiario al cumplir los 60 años vuelve a recuperar su condición de pensionista, pasando a cobrar la pensión reconocida en su día con las actualizaciones correspondientes.

* Art. 140 de la LGSS, 55% de la base reguladora.

El cálculo de la base reguladora varía según la causa que la origine (la I.P. Permanente). Diferenciamos:

- enfermedad común, es el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses (8 años) inmediatamente anteriores a producirse el hecho causante.

96 meses + 16 meses = 112 (8 años con dos pagas extras)

En el cómputo de estas bases de cotización se consideran estas reglas:

- las bases correspondientes a los 24 meses anteriores al hecho se computan a su valor nominal (el valor que tengan);
- las restantes bases de cotización se actualizan de acuerdo con la evolución experimentada por el IPC.
- accidente de trabajo o enfermedad profesional, se calcula la base reguladora sobre los salarios reales percibidos el año anterior.

Por accidente no laboral (común) La base reguladora se haya dividiendo por 28 (24+2 pagas extras por dos) las sumas de las bases de cotización de los 24 meses consecutivos elegidos por el interesado dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se cause el derecho a la pensión.

Hay una incapacidad permanente total cualificada para los trabajadores mayores de 55 años (Art. 139.2 LGSS). Se estima que un trabajador que tenga cumplidos 55 años de edad no sólo reúne el requisito de la edad sino también el de dificultad de acceder a otro trabajo.

Cuantía de la I.P. Total Cualificada (55% + 20% o sea 75%)

75% de la misma base reguladora que sirvió para calcular la prestación por incapacidad permanente total. En el régimen de autónomos no existe la incapacidad permanente total cualificada.

- *I. Permanente Absoluta para todo trabajo (Art. 137.1c LGSS)*

Es aquella que impide por completo al trabajador de cualquier profesión u oficio. Es causa de extinción del contrato de trabajo, no obstante existe la posibilidad de reincorporación si existe previsible mejoría o después de recibir prestaciones de recuperación.

Prestación económica. Son beneficiarios de la I.P. Absoluta los trabajadores que habiendo sido declarados de tal condición reúnan las siguientes condiciones, diferenciamos:

- si deriva de enfermedad común
 - ◆ afiliados y en alta o situación asimilada al alta en la S.S. y con los mismos periodos de cotización señalados para la I.P. Total, es decir, menos de 26 años entre 16 y años, con más de 26 años...;
 - ◆ afiliados a la Seguridad Social pero no en alta ni situación asimilada al alta en el momento del hecho causante (momento de solicitar la pensión). El periodo mínimo que se exige en este caso es de 15 años, 3 de los cuales han de haberse cotizado dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante;

- si deriva de accidente laboral o accidente común estando el trabajador en alta en el momento de ocurrir el accidente no se exige tener cubierto ningún periodo de carencia. En caso de accidente no laboral, no en alta, el periodo de cotización mínimo es de 15 años igual que antes.

Cuantía de la pensión

La cuantía de la pensión, es una pensión equivalente al 100% de la base reguladora.

Cálculo de la base reguladora

Igual que la I.P.T. Cuando el trabajador cumple los 65 años deja de percibir la pensión de incapacidad y empieza a cobrar la pensión de jubilación. Cuando la pensión de incapacidad es mayor que la pensión de jubilación el afectado puede escoger la que más le favorezca. En ningún caso se pueden dar las dos pensiones.

• *I. Permanente– Gran Invalidez (Art. 137.d LGSS)*

Es la situación en la que el inválido precisa de una tercera persona para realizar los actos más elementales de la vida diaria. Es causa de extinción del contrato de trabajo.

Los requisitos para su obtención como tiempo de cotización, base reguladora, son los mismos que la de la incapacidad permanente absoluta. Lo que varía es la **cuantía** ya que esta se incrementa en un 50% para remunerar a la persona que cuida del inválido.

A petición del inválido el incremento del 50% puede sustituirse por su alojamiento o cuidado en una institución pública de la S.S.

Revisión de la I.P. (Art. 143 LGSS)

La revisión puede producirse en todo el periodo hasta que el inválido no haya cumplido 65 años, que pasaría a cobrar la pensión de jubilación. La revisión procede por:

- agravamiento;
- mejoría;
- error de diagnóstico.

Están legitimados de solicitar la revisión el trabajador inválido, el INS y también las mutuas que estén concertadas. Es competencia del INS el nuevo grado de incapacidad o la inexistencia de la misma a la vista de los resultados.

El derecho a la pensión por I.P. se extingue por:

- revisión de la incapacidad;
- por acceder a la pensión de jubilación al optar por ella;
- por muerte del trabajador.

Lesiones permanentes no invalidantes (Art. 150,151 y 152 LGSS)

Son lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo causadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional que sin llegar a ser una incapacidad permanente supongan una disminución o alteración de la integridad física del trabajador.

Este tipo de lesiones están numeradas en un baremo, corresponde al INS verificar la existencia de estas

lesiones y reconocer el derecho a estas pensiones.

La prestación económica consiste en una indemnización a tanto alzado según el baremo establecido.

Son beneficiarios los trabajadores por cuenta ajena, afiliados en alta o situación asimilada que hayan sido dados de alta médica.

Prestación por fallecimiento

En caso de muerte cualquiera que sea su causa se otorga alguna o algunas de las siguientes:

- defunción;
- viudedad;
- orfandad;
- prestación a favor de familiares.

Presunción de fallecimiento (Art. 172 .2 y 3 LGSS)

Se presume de fallecimiento cuando desaparece en accidente laboral o no. En circunstancias que hagan presumible su muerte sin que se tengan noticias suyas durante los 90 días siguientes. El fallecimiento puede declararse legalmente:

- transcurridos 10 años desde que se han recibido noticias o a falta de éstas desde su desaparición (Art. 193 y 194 CC);
- pasados 5 años de las últimas noticias o desde su desaparición si al acabar dicho plazo ha cumplido el ausente 75 años;
- transcurridos 2 años desde el fin de la guerra para los que desaparezcan en campaña;
- cuando hay accidente de avión, barco, transcurridos 3 meses desde la comprobación del naufragio o siniestro aéreo o bien en caso de no llegado el buque o avión al destino transcurridos 6 meses desde las últimas noticias;
- cumplido un año desde la fecha de un riesgo inminente de muerte por causa de siniestro o de violencia contra la vida sin que se hayan tenido noticias desde la fecha.

Sujetos causantes de la prestación (Art.172 LGSS, R.D. 1464/2000 de 27 de diciembre)

- 1.– Trabajadores afiliados a la S.S. y en alta en el momento o situación asimilada al alta que tengan un periodo de cotización exigido para la prestación correspondiente.
- 2.– También si no está dado de alta pero lleva un periodo de cotización de 15 años.
- 3.– Los pensionistas de incapacidad permanente o jubilación.

Auxilio por defunción (Art. 173 LGSS)

El fallecimiento da derecho a un auxilio por defunción para hacer frente a los gastos del entierro serían beneficiarios en este orden: el cónyuge, los hijos y los parientes que vivieran con él. Consiste en la entrega por el INS de 30,05 euros.

Pensión por viudedad (Art. 174 LGSS)

Tiene derecho con carácter vitalicio al cónyuge del fallecido. Requisitos:

- existencia de vínculo matrimonial previo;
- alta o situación asimilada del fallecido;
- también aunque no estuviese en alta pero cotizara 15 años;
- tener un periodo de 500 años de cotización dentro de los 5 años anteriores al hecho causante con la excepción del accidente laboral o no o enfermedad profesional. En estos casos no se requiere ningún periodo de cotización;
- en los supuestos de separación o divorcio corresponde a quién es o haya sido cónyuge legítimo en cuantía proporcional al tiempo vivido con el cónyuge fallecido.

Cuantía de la prestación

El 46% de la base reguladora del causante. Pero el porcentaje puede ser de un 70% si el pensionista tiene cargas familiares y también esta sería la principal fuente de ingresos. Y los rendimientos anuales no superen cierta cantidad:

- si el titular tiene 65 años 5397€;
- si el titular tiene 60–64 años 4814,8€;
- si el titular es menor a 60 años 3841,46€;
- si el titular es menor de 60 años con cargas familiares 4814,18€.

Base reguladora

- Cuando el causante es trabajador en activo o asimilado al alta y la causa del fallecimiento no se debe al accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Base = Suma de las bases de cotización durante un periodo de 24 meses naturales

28 meses (2 años + pagas extras)

Los meses para el cálculo son ininterrumpidos elegidos por el beneficiario dentro de los 7 años anteriores.

- Cuando el causante es pensionista de vejez o invalidez permanente. La base es la misma que sirvió para dicha pensión.
- Cuando se debe la muerte a accidente de trabajo o enfermedad profesional. La base se determina sobre los salarios realmente percibidos con inclusión de las horas extraordinarias.

La pensión de viudedad es compatible con la de vejez, permanente y cualquier renta de trabajo.

Causas de extinción de la pensión:

- por fallecimiento;
- declaración por sentencia firme de culpabilidad en la muerte del causante;
- contraer nuevo matrimonio pero pueden mantenerla siempre que
 - ◆ mayor de 61 o bien menor si tiene una pensión de incapacidad absoluta o de gran invalidez o que tenga una minusvalía mayor o igual al 65%;

- ◆ constituir la pensión percibida por el pensionista la principal o única fuente de ingresos. Es la única fuente cuando la pensión represente cómo mínimo el 75% del total de ingresos en cómputo anual;
- ◆ tener el matrimonio unos ingresos incluidos la pensión de viudedad que no superen dos veces el salario mínimo interprofesional.

Pensión por orfandad

Beneficiarios:

- hijos del causante;
- hijos del cónyuge superviviente que éste haya llevado al matrimonio siempre
 - ◆ que el matrimonio se celebrara con 2 años de antelación a la muerte;
 - ◆ que se pruebe que convivían con el causante y a sus expensas;
 - ◆ que no tengan derecho a otra pensión y no tengan derecho a que algún familiar con obligación a prestarle alimentos.

Supuestos en los que los hijos pueden ser beneficiarios:

- hijos incapacitados para el trabajo en un porcentaje valorado en un grado de incapacidad absoluto o gran invalidez;
- hijos menores de 18 años;
- hijos menores de 22 años que no realicen trabajo lucrativo por cuenta propia o ajena o que haciéndolo sus ingresos en cómputo anual no superen el 75% del salario mínimo;
- hijos menores de 24 años si no sobreviven ninguno de los padres que no trabajen o que no superen el 75% del salario mínimo.

Periodo de cotización del fallecido

- Debe ser de 500 días dentro de los 5 años salvo que sea por accidente laboral o no o enfermedad profesional;
- estar en alta o en situación asimilada al alta pero se tiene derecho a la pensión aunque no estuviese en alta pero que tenga cotizados 5 años;

Cuantía

20% para cada uno de la base reguladora del trabajador fallecido y si no hay viudo o viuda se le suma el 46% o cuando el cónyuge fallece disfrutando de esa pensión.

En caso de beneficiarios menores de 18 años la pensión de orfandad se le dará al que esté a cargo de él y en el caso de mayores de edad se le abonaría directamente al beneficiario salvo incapacitados que se abonarían al que estuviese a cargo.

La pensión de orfandad se extinguirá por:

- por cumplimiento de la edad establecida en cada caso (aunque si es mayor de 18 y tiene una invalidez seguirá cobrando la pensión);

- cesar la incapacidad que le otorgaba el derecho a la pensión;
- contraer matrimonio con los requisitos de pensiones anteriores por fallecimiento;
- por fallecimiento.

Indemnización especial

Cuando la muerte se produce por accidente de trabajo, enfermedad profesional, los familiares más próximos al fallecido, mujer e hijos, tienen derecho a una indemnización especial a tanto alzado, de una sola vez, independientemente de otras pensiones (viudedad, orfandad).

Beneficiarios

Serían beneficiarios de esta indemnización:

- el cónyuge superviviente que reúna las condiciones para ser beneficiario de la pensión de viudedad;
- los huérfanos del fallecido, pero han de darse las siguientes condiciones
 - que vivieran a expensas del fallecido o causante;
 - que el causante no tuviera otros familiares con derecho a pensión por muerte y supervivencia.

Cuantía de la indemnización

Esta cuantía es distinta en función de quién la reciba:

- para el cónyuge son 6 meses de la base reguladora del causante;
- para los huérfanos sería una mensualidad de la base reguladora.

A dicha cantidad habrá que añadirle la parte proporcional, en caso de ser varios huérfanos, de la indemnización que le hubiera correspondido al cónyuge. Para el padre o madre asciende a 9 mensualidades en caso de ser uno sólo a 12 mensualidades si viven ambos.

Prestación a favor de familiares (Art. 176 LGSS)

En fotocopiadora.

Prestación por jubilación (Art. 160 LGSS, R.D. 1464/2001 de 27 de diciembre)

Se requiere un periodo de cotización mínimo de 15 años y con esos 15 años no cobraría más del 50% de la base reguladora. Entre 16 hasta 15 sube un 3% cada año, de 25 a 35 sube un 2% cada año. A partir de 35 años cotizados te correspondería un 100% de la base reguladora.

Vamos a ver la:

- jubilación en la modalidad contributiva;
- jubilación en la modalidad no contributiva y pensión de incapacidad permanente no contributiva.

Es la prestación económica consistente en una pensión vitalicia que se concede al beneficiario cuando cumpliendo determinados requisitos al llegar a cierta edad cesa en el trabajo, sea por cuenta propia o por cuenta ajena.

Requisitos:

- Para poder acceder a la prestación el beneficiario debe estar afiliado a la Seguridad Social y en alta o situación asimilada al alta en el momento de producirse el hecho causante, cuando se produce el cese en el trabajo.

No obstante el trabajador que no se halle en alta en el momento del hecho causante, el día de la presentación de la solicitud, puede tener derecho a la pensión de jubilación siempre que reúna estos dos requisitos, tener cumplidos los 65 años y tener cubierto el periodo mínimo de cotización (15 años).

En este caso hecho causante = día de presentación de la solicitud.

- Edad de jubilación, como norma general esta edad se establece a los 65 años. Como excepciones a la regla general tendríamos:
 - Jubilación a partir de los 60 años, para aquellos trabajadores por cuenta ajena que tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 o antes, y siempre que reúnan los otros requisitos.

En este caso la cuantía está sujeta a un coeficiente reductor según la edad del beneficiario, este coeficiente es de un 8% cada año. Si te jubilas a los 60 años pierdes un 40% = 8% por 5 años.

- A partir de los 60 años se puede acceder a la jubilación parcial cuando se produce una reducción de jornada y percibiendo el salario correspondiente a un trabajo a tiempo parcial y la pensión de jubilación parcial.

Esto se puede hacer siempre y cuando la empresa contrate a tiempo parcial mediante contrato de relevo a un joven desempleado inscrito como tal en la oficina de empleo. En este caso no se aplica coeficiente reductor alguno a la cuantía de la pensión de jubilación. Cuando el jubilado parcial cumpla 65 años accederá a la jubilación total o definitiva.

- A partir de los 61 años, aunque no se hubiera tenido la condición de mutualista el 1 de enero de 1967. En este caso deben reunirse estos requisitos
- Estar inscrito en la oficina de empleo como demandante de empleo durante al menos 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación.
- Acreditar un periodo de cotización efectiva de cómo mínimo 30 años.
- Cesar en el trabajo como consecuente de una extinción del contrato que no se haya producido por causa imputable a la libre voluntad del trabajador (despedido, cesar en el trabajo de forma involuntaria, despido colectivo). En estos casos se aplican también unos coeficientes reductores por cada año que le falta para llegar a los 65 años.
- A la edad de 64 años, pueden jubilarse a los 64, sin coeficiente reductor alguno, siempre y cuando la empresa firmara un convenio colectivo o pacto suscrito por aquellas empresas que se obligan a su sustitución simultánea por un trabajador desempleado inscrito en la oficina de empleo como tal.
- Caben edades de jubilación antes de los 65 años en aquellas actividades consideradas peligrosas, penosas o insalubres en las cuales por Real Decreto se fijaría una edad de jubilación. En función del sector de que se trate se aplican unos coeficientes reductivos (mineros, pilotos de avión, toreros)
- Periodo mínimo de cotización. Se establece en 15 años de los cuales al menos dos deben estar

comprendidos dentro de los 15 anteriores al momento de generarse el derecho.

Con 15 años cotizados el trabajador cobra el 50% de la base reguladora. Para cobrar el 100% tendría que tener cotizados 35 años.

Cuantía de la pensión de jubilación

Se determinará para cada trabajador aplicando a la base reguladora el porcentaje que proceda en función de los años que tenga cotizados.

La base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 210 las bases de cotización de los 180 meses inmediatamente anteriores al hecho causante.

Los 24 últimos meses anteriores a aquel en que se produce el hecho causante se contabilizarán en su valor nominal, las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el IPC.

El porcentaje aplicable a la base reguladora para la determinación de la pensión de jubilación está en función de los años de cotización del trabajador. La escala aplicable establece

Los 24 últimos meses anteriores a aquel en que se produzca el hecho causante se contabilizarán en su valor nominal, las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el IPC.

El porcentaje aplicable a la base reguladora para la determinación de la pensión de jubilación está en función de los años de cotización del trabajador. La escala aplicable establece:

- Por los primeros 15 años cotizados el porcentaje a aplicar es el 50%;
- Por cada año adicional de cotización comprendido entre el 16 y el 25 el 3% anual, 53% (16 años) – 80% (25 años)
- Por cada año a partir del 26 el porcentaje se va incrementando un 2% anual hasta llegar a los 35 años. 82% (25 años) – 100% (35 años) sin que el porcentaje de la base reguladora supere el 100%.

La solicitud de la pensión de jubilación se realiza en el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Prescripción

Es imprescriptible, la puedes solicitar después de cumplir los 65 años, sólo te dan efectos retroactivos de tres meses.

Extinción

Por fallecimiento del pensionista o por sanción impuesta al haber cometido una infracción.

Para el año 2003 la cuantía mínima de la pensión de jubilación es:

	Sin cónyuge a cargo	Con cónyuge a cargo
Titular con 65 años	400,54 €/mes	471,68 €/mes
	5.607,56 €/año	6,603 €/año

Titular menor de 65 años	362,54 €/mes	428,22 €/mes
	5.075 €/año	5.995 €/año

Límite máximo 27.852,72 €/ año

El salario mínimo lo han subido a 15,04 €/día o 451,20 €/mes + las pagas extraordinarias – los descuentos a la Seguridad Social.

Prestación por desempleo

El desempleo se entiende en dos niveles: contributivo con el objeto de proporcionar prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir y nivel asistencial complementario del anterior con el objeto de garantizar unos ingresos mínimos.

Nivel contributivo (Art. 203 y Sgtes. LGSS, Art. 1 y Sgtes. RD 625/1.985)

La protección frente a la contingencia de desempleo puede ser:

- total definitiva cuando se extingue la relación laboral;
- total temporal cuando se suspende la relación laboral;
- parcial cuando la jornada laboral se reduce temporalmente al menos en una tercera parte y el salario igualmente se reduce en una tercera parte.

Beneficiarios (Art. 205 LGSS y Art. 1 RD 625)

Los trabajadores por cuenta tanto los incluidos en el Régimen General como en algunos regímenes especiales de la Seguridad Social con independencia de que el contrato sea indefinido o temporal acogido a cualquier modalidad de contratación.

Quedan excluidos por no ser considerados trabajadores por cuenta ajena o por no encontrarse en situación legal de desempleo aquellos trabajadores que:

- cesan voluntariamente en el trabajo salvo cuando se produzca por incumplimiento del empresario en el contrato (falta de pago del salario) vía sentencia de lo social;
- trabajadores que son despedidos que no reclaman en tiempo y forma salvo que sea despido por causas objetivas, en cuyo caso la reclamación es potestativa, si tu quieres;
- declarado por sentencia el despido improcedente o nulo y comunicado por el empresario o empleador la fecha de incorporación no ejercer el derecho por parte del trabajador;
- no solicitar el reingreso en los casos y plazos establecidos en la legislación vigente (por ejemplo, cuando la mili obligatoria existía un periodo de un mes para reincorporarte e igual sucede en una excedencia forzosa);
- los trabajadores que realicen trabajos de amistad, benevolencia y buena vecindad;
- los considerados trabajos familiares por no ser considerados por cuenta ajena.

Requisitos para tener derecho a las prestaciones por desempleo

Los trabajadores deben reunir los siguientes requisitos:

- estar afiliados a la Seguridad Social y en alta o situación asimilada al alta como
 - la excedencia forzosa por elección para un cargo público o sindical;
 - la excedencia para atender al cuidado de un hijo;

- el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria;
 - el traslado o desplazamiento temporal por la empresa fuera del territorio nacional;
 - el retorno de los trabajadores emigrantes;
 - la liberación por cumplimiento de condena o libertad condicional;
 - la de los trabajadores fijos discontinuos cuando no son llamados al reiniciarse la temporada de la actividad correspondiente.
- tienen que tener cubierto un periodo mínimo de cotización. Como mínimo un año (360 días) se ha de tener cotizado, no tiene porque ser un periodo continuo pero ha de ser el tiempo cotizado en un periodo máximo de 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

Se computan las cotizaciones que no hayan sido tenidas en cuenta por el reconocimiento de un derecho anterior;

- estar en situación legal de desempleo. Es la que determina el momento en que el trabajador empieza cobrar la prestación por desempleo. El trabajador se encuentra en esta situación cuando se extingue, suspende o reduce (la jornada laboral) su contrato de trabajo.

La extinción del contrato de trabajo tiene necesariamente que tener su inicio en cualquiera de estas causas

- *por expediente de regulación de empleo*. Se produce por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o de fuerza mayor mediante la tramitación de un expediente de regulación de empleo. Este expediente puede provocar bien la extinción, bien la suspensión del contrato de trabajo o bien la reducción de la jornada de trabajo en al menos 1/3 parte;
- *por jubilación, muerte o incapacidad del empresario* (individual, persona física). Comunicación formal por parte de los herederos de no continuar con la actividad. Tienes derecho a un mes de indemnización.

La situación legal de desempleo se produce desde la comunicación escrita del empresario o sus herederos o sus herederos o representante legal notificando al trabajador la extinción de la relación laboral (contrato de trabajo) por jubilación, muerte o incapacidad del empresario.

- *por despido disciplinario*. Están en situación legal de desempleo. Aquellos trabajadores que pierden su empleo por despido disciplinario, siempre y cuando reclamen contra el mismo. Tiene que demandar al empresario para poder acogerse al paro.

Tienes que presentarte al servicio de conciliación, mediación y arbitraje la carta de despido disciplinario. Se intenta la conciliación para evitar el juicio, cuando se entiende la situación legal de desempleo.

Distinguir:

- a partir de la fecha del acto de conciliación administrativa en el que se reconozca la improcedencia del despido;
- a partir de la fecha del acto de conciliación judicial en el que se reconoce la improcedencia del despido;
- despido contencioso cuando las partes no están de acuerdo (juicio)

Despido contencioso ante la jurisdicción social, puede ocurrir que la sentencia declare el despido como improcedente, nulo o procedente.

Si el despido es declarado improcedente el empresario puede optar entre la readmisión del trabajador o la extinción del contrato de trabajo mediante el pago de una indemnización.

Si opta por la readmisión y esta readmisión no es llevada a cabo por el empresario o la lleve a cabo pero de forma irregular entonces se entiende producida la situación legal de desempleo a partir de la fecha del auto que dicte el juez en ejecución de sentencia extinguiendo la relación laboral. Se celebraría un nuevo juicio para probar esto en el que el juez dictaría un auto de extinción de la relación laboral.

Si el despido es declarado nulo siempre lleva consigo la readmisión que en caso de no cumplirse o de ser irregular se actuaría igual que en el caso anterior.

Despido procedente. Se entiende que está en situación legal de desempleo desde la fecha de la sentencia que declare el despido procedente. A diferencia del anterior el trabajador tiene que permanecer inscrito como demandante de empleo en un periodo de espera de 3 meses contados a partir de la fecha de la sentencia.

La situación legal de desempleo se situaría pasados esos tres meses en los cuales a partir de ahí empezaría a cobrar la indemnización.

- *por despido objetivo o basado en causas objetivas*, el empresario debe comunicar por escrito la causa e indemnizar al trabajador con 20 días de salario por año trabajado y conceder también un preaviso de un mes con periodos de 6 horas a la semana para buscar otro empleo desde la comunicación del despido hasta la efectiva extinción del mismo.

Dicho plazo puede ser sustituido por el abono del salario correspondiente al periodo incumplido de preaviso. Si el trabajador no recurre este despido ante el Juzgado de lo Social entonces la situación legal de desempleo se produce desde la fecha que la comunicación escrita señala como de extinción del contrato.

Si se recurre la extinción ante la jurisdicción social como si se tratara de un despido disciplinario entonces hay que estar a lo que ya hemos dicho para el despido disciplinario con la única salvedad de que si la sentencia declara la procedencia de la extinción del contrato no se aplica el periodo de espera de 3 meses establecido para el despido disciplinario procedente.

- *la resolución voluntaria del trabajador, pero siempre en base a determinadas causas que la justifiquen*, supuestos;
- traslado del trabajador a localidad distinta a la de su residencia. El trabajador tiene la opción de optar por la extinción de su contrato y está en situación legal de desempleo;
- modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (turnos, jornada) por las que el trabajador se siente afectado o perjudicado. El trabajador puede resolver o extinguir su contrato de trabajo, estaría en situación legal de desempleo;
- la extinción solicitada por el trabajador ante la Jurisdicción Social basada en la existencia de las siguientes causas
 - ◆ modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que produzcan un perjuicio en la formación profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador;
 - ◆ falta de pago de salarios, tiene que ser reiterada;
 - ◆ cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones del empresario salvo supuestos de fuerza mayor.

La sentencia o la resolución judicial declarando extinguida la relación laboral es la que va a acreditar la

situación legal de desempleo.

- *expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.*

Con la presentación del contrato bastaría pero es conveniente que la comunicación oral por parte del empresario se acredite con la comunicación escrita.

La terminación del contrato por estas causas da lugar a la situación legal de desempleo siempre que no se produzca la finalización del contrato por denuncia por parte del trabajador, debe denunciarlo el empresario;

- *por resolución de la relación laboral durante el periodo de prueba a instancia del empresario.*

La comunicación escrita del empresario resolviendo el contrato durante el periodo de prueba es lo que acredita la situación legal de desempleo.

- *no haber cumplido la edad ordinaria de jubilación*, salvo que el trabajador no tenga acreditado el tiempo mínimo de cotización requerido para devengar la prestación correspondiente.

Duración de la prestación (Art. 94 y 210.1 LGSS)

La duración de la prestación por desempleo está en función del tiempo de ocupación cotizado en los 6 años inmediatamente anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

Mínimo cotizado 1 año (360 días), máximo cotizado son 6 años ha tener en cuenta.

- Desde 360 a 539 (1 año y 6 meses), le correspondería al trabajador una prestación de 120 días, 4 meses;
- Después se va incrementando hasta llegar al máximo desde 540 a 719 días, 2 años, tendría una prestación de 180 días, 6 meses.

Si hubo derecho anterior reconocido las cotizaciones que sirvieron para su reconocimiento no se computarán a efectos del reconocimiento de posteriores derechos de prestación.

Cuantía de la prestación (Art. 211 LGSS)

Se halla aplicando un porcentaje a la base reguladora. Respecto al porcentaje aplicable éste se establece por tramos de duración de la prestación.

Los 180 primeros días que está cobrando la prestación cobrará el 70% de la base reguladora. Los restantes días cobrará el 60% de la base reguladora.

La base reguladora se obtiene por el promedio de las bases de cotización, por la contingencia de desempleo durante los últimos 180 días del periodo anterior a la situación legal de desempleo o al momento aunque en que cesó la obligación a cotizar.

En el cálculo de la base reguladora se excluye la retribución por horas extraordinarias.

La cuantía de la prestación por desempleo tiene unos topes máximos y mínimos.

La cuantía máxima es proporcional al Salario Mínimo Interprofesional según la siguiente escala:

Cargas familiares	SMI	SMI (2003)	Cuantía Máxima
Ningún hijo	170%	451,20 €/mes	894,88 €/mes
1 hijo	195%	451,20 €/mes	1.026,48 €/mes
2 o más hijos	220%	451,20 €/mes	1.158,08 €/mes

Están incluidas en estas cantidades la parte proporcional de las pagas extraordinarias, 2 pagas extras anuales.

Como hijo a cargo se entiende a menores de 26 años que no trabajen o mayores incapacitados y carezcan de rentas de cualquier naturaleza superior al salario mínimo interprofesional y convivan con el beneficiario.

La cuantía mínima de la prestación nunca podrá ser inferior a la cuantía del S.M.I. incrementado en la parte proporcional de 2 pagas extras, de 30 días cada una, si el trabajador tiene hijos a su cargo. Si no tiene hijos a cargo entonces la cuantía mínima no puede ser inferior al 75% del S.M.I.

Requisitos de tramitación (Art. 209 LGSS, Art. 5 y 21 R.D. 625/1985)

Para poder acceder a la prestación por desempleo se ha de presentar solicitud en la oficina de empleo correspondiente acompañada de la siguiente documentación, debe presentarse en los 15 días hábiles a partir de la situación legal de desempleo:

- certificado o certificados de empresa cuando en los últimos 6 meses trabajados no hubieran sido en la misma empresa;
- copia de documentos oficiales de cotización o salarios correspondientes a los 180 días últimos cotizados;
- documentos de identificación y afiliación (DNI y afiliación a la Seguridad Social);
- documentación acreditativa de la situación legal de desempleo, es la más importante.

Tema 11.– Prestaciones no contributivas (jubilación e invalidez)

Pensión de invalidez

Para ser beneficiarios de esta pensión no contributiva deben cumplirse los siguientes requisitos:

- ser mayor de 18 años y menor de 65;
- residir legalmente en territorio español durante más de 5 años, 2 de los cuales han de ser inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la pensión;
- estar afectado por una minusvalía o enfermedad crónica en grado igual o superior al 65%;
- carecer de rentas o ingresos suficientes que superen el límite establecido.

Se considera que los ingresos son insuficientes cuando la suma en cómputo anual (enero – diciembre) sea inferior a la cuantía de la propia pensión de incapacidad no contributiva. La cuantía es para el 2003 de 268,77 €/mes, o sea, 3.762,78 distribuidos en 14 pagas, dos extraordinarias en junio y noviembre.

Aunque el solicitante carezca de ingresos propios sin convive con otras personas en una misma unidad económica se suman los ingresos de todos los integrantes de la unidad económica, por matrimonio o consanguinidad hasta el 2º grado y se aplica un límite de acumulación de las rentas según un cuadro definido.

Pensión de jubilación no contributiva

Requisitos:

- haber cumplido los 65 años;

- residir legalmente en territorio español por un periodo mínimo de 10 años que deben estar comprendidos entre los 16 años y la del hecho causante, 2 años consecutivos deben ser inmediatamente anteriores a la solicitud de la prestación;
- carecer de ingresos propios suficientes.

Se consideran rentas insuficientes cuando su cómputo anual es inferior al importe anual de la prestación, igual que la de la invalidez, 3.762,78 €/año.

Aunque el beneficiario carezca de ingresos propios, si convive con otras personas, cónyuge o familiares de 2º grado se consideran rentas insuficientes cuando la suma de los ingresos de todos sus miembros sea inferior a unos determinados límites.

La gestión y reconocimiento a este tipo de derechos no contributivos se realiza a través de las comunidades autónomas que tienen transferidas las funciones y servicios del IMSERSO y se financian con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.

Relaciones laborales y de la S.S.

40