



ÍNDICE

1. CONTRATOS LABORALES

- CONCEPTO
- DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL/ LA EMPRESARIO/ A
- DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL/ LA TRABAJADOR/ A
- FORMA DEL CONTRATO
- PERIODO DE PRUEBA
- TIPOS DE CONTRATOS: CONTRATOS TEMPORALES.
BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.
- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO
- EXTINCIÓN DEL CONTRATO
- DESPIDO OBJETIVO, DISCIPLINARIO Y COLECTIVO

2. TIEMPO DEL TRABAJO

- CALENDARIO LABORAL 2011
- HORAS EXTRAORDINARIAS
- DESCANSOS Y VACACIONES
- LICENCIAS Y PERMISOS

3. MODIFICACIONES

- MOVILIDAD GEOGRÁFICA
- MOVILIDAD FUNCIONAL
- EXCEDENCIAS

4. SALARIO

- COMPOSICIÓN, LIQUIDACIÓN Y PAGAS EXTRAS

5. SEPE (SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL) Y SAE (SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO)

- DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL/ LA DEMANDANTE DE EMPLEO



- TARJETA DE DEMANDA
- PRESTACIONES

6. SEGURIDAD SOCIAL

- AFILIACION, ALTAS Y BAJAS
- COTIZACION
- SITUACIONES PROTEGIDAS
 - LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES
 - INCAPACIDAD TEMPORAL
 - INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL
 - INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL
 - INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA
 - GRAN INVALIDEZ
- ASISTENCIA SANITARIA
- MATERNIDAD Y PROTECCION FAMILIAR
- PENSION DE JUBILACION

7. AUTÓNOMOS/ AS

- CONCEPTO
- SUJETOS OBLIGADOS
- REQUISITOS DE LOS SUJETOS OBLIGADOS
- AFILIACIÓN, ALTA Y BAJA
- BASE DE COTIZACION
- PRESTACIONES



1. CONTRATOS LABORALES

1.1. Concepto

Es el acuerdo entre empresario/ a y trabajador/ a por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario/ a y bajo su dirección a cambio de una retribución.

1.2. Derechos y obligaciones del empresario/ a

Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario/ a deberá informar por escrito al trabajador/ a sobre los elementos esenciales del contrato que no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

Registrar el Contrato formalizado deban o no realizarse por escrito, en la Oficina del Servicio Andaluz de Empleo(SAE) en un plazo de 10 días siguientes a su celebración, o bien, enviándolo a través de la Web del INEM, la cuál permite a los/ as empresarios/ as que actúen en nombre propio y a las empresas y colegiados/ as profesionales que actúen en representación de terceros/ as, realizar la comunicación de los contratos de trabajo y de las copias básicas de los mismos desde su propio despacho o sede de la empresa, en conexión directa a la Base de Datos del Servicio Público de Empleo y recibir de forma inmediata la respuesta, teniendo posibilidad de subsanar los posibles errores antes de confirmar la comunicación.

En todos los documentos que se obtengan a través de la aplicación, figurará la "huella electrónica" que actuará como firma y sello del Servicio Público de Empleo. Únicamente tendrán validez los documentos en los que figuren el logotipo de un Servicio Público de Empleo y la citada huella electrónica. Existe el mismo plazo para las contrataciones formalizadas verbalmente.

Entregar una Copia Básica del Contrato escrito a los/ as representantes legales de los/ as trabajadores/ as (con excepción de los contratos de relaciones especiales de alta dirección, para los que es suficiente la notificación), así como las prórrogas de dichos contratos en el mismo plazo de 10 días.



1.3. Derechos y obligaciones del/ la trabajador/ a

Derechos:

- 1) A la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo..
- 2) Promoción y Formación en el Trabajo
- 3) A no ser discriminados/ as para acceder a un puesto de trabajo
- 4) A la integridad física y a la intimidad
- 5) A percibir la asignación económica pactada
- 6) Las demás que se establezcan en el Contrato de Trabajo

Obligaciones:

- 1) No realizar la misma actividad que la empresa en competencia con ella.
- 2) Contribuir a mejorar la productividad.
- 3) Cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo conforme a los principios de buena fe y diligencia.
- 4) Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten
- 5) Cumplir las ordenes del empresario/ a en el ejercicio de sus funciones
- 6) Las demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

1.4. Forma del contrato

El contrato de trabajo puede formalizarse por escrito o de palabra. Es obligatorio por escrito cuando así lo exija una disposición legal. Cualquiera de las partes podrá exigir su forma escrita, incluso en el transcurso de la relación laboral. Deberán constar por escrito:

1. Los de Práctica y para la Formación
2. Tiempo Parcial, fijos discontinuos y de relevo
3. Los Contratos de Trabajo a domicilio
4. Los Contratos para la Realización de una Obra o Servicio determinado
5. Los Contratos de Inserción



6. Los Contratos de los/ as trabajadores/ as contratados/ as en España al Servicio de Empresas españolas en el Extranjero
7. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado con duración superior a cuatro semanas.

Existen otras disposiciones que exigen la forma escrita para otros contratos:

- Contrato indefinido acogido a incentivos.
- Indefinido con trabajadores/ as con minusvalía.
- Temporal de fomento del empleo.
- Para el fomento de contratación indefinida.
- Para obra o servicio determinado, de interinidad y eventuales por circunstancias de la producción con duración superior a 4 semanas.

* De no observarse tal exigencia, el Contrato se presumirá celebrado por tiempo Indefinido y a Jornada Completa, salvo prueba en contra que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

1.5. Periodo de prueba

- ❑ Su establecimiento es optativo, y de acordarlo deberán fijarlo por escrito en el Contrato.
- ❑ Su duración máxima se establecerá en los Convenios Colectivos, y en su defecto la duración no podrá exceder de:
 1. Seis meses para los/ as técnicos/ as titulados/ as (Diplomaturas y Licenciaturas).
 2. Dos meses para el resto de los/ as trabajadores/ as.
 3. En las Empresas con menos de 25 trabajadores/ as, el periodo de prueba no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores/ as que no sean Técnicos/ as Titulados/ as.
 4. Para el contrato de trabajo en prácticas, salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el periodo de prueba no podrá ser superior a un



mes para los/ as trabajadores/ as con título de grado medio, ni a dos meses para los/ as trabajadores/ as con título de grado superior.

- ❑ Durante el periodo de prueba, el/ la trabajador/ a tendrán los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla.
- ❑ Durante este periodo se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario.
- ❑ El periodo de prueba se computa a efectos de antigüedad.
- ❑ La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento que afecte al/ la trabajador/ a durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes (empresario/ a y trabajador/ a).
- ❑ No se podrá establecer período de prueba cuando el/ la trabajador/ a haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

1.6. Tipos de contratos

CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA / CONTRATOS TEMPORALES

Algunos de los tipos de contratos más utilizados son los siguientes:

- **CONTRATO TEMPORAL ORDINARIO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO.**



Objeto del Contrato:

- Realizar una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, cuya ejecución sea limitada en el tiempo, pero de duración incierta. no pudiendo tener una duración superior a tres años.

Requisitos/ Características:

- Formalizarse por escrito (bajo sanción de transformación en indefinido si se omite) y comunicarse en 10 días al Servicio Andaluz de Empleo y a los/ as representantes legales de los/ as trabajadores/ as.
- Identificar con precisión y claridad las obra o el servicio que constituya su objeto.
- Su duración será el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fija una duración se considerará meramente orientativa.
- Pueden concertarse a jornada completa o a tiempo parcial.

Extinción:

- Se extingue, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando finaliza la obra o servicio objeto del contrato.
- A su finalización, el/ la trabajador/ a tiene derecho a INDEMNIZACIÓN equivalente a la parte proporcional de 8 días de salario por año de servicio.
- Si legal o convencionalmente, el contrato tiene establecida una duración máxima y se concertó por duración inferior, se entiende prorrogado tácitamente hasta la duración máxima, si no media denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el/ la trabajador/ a continúa prestando servicios.
- Expirada dicha duración máxima, o ejecutada la obra o servicio, si no hay denuncia expresa y el/ la trabajador/ a continúa prestando sus servicios, el contrato se considera prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
- Si su duración es superior a un año, la parte que formule la denuncia habrá de hacerlo con antelación mínima de quince días.



- Si el/ la empresario/ a incumple el plazo anterior tendrá que abonar al/la trabajador/ a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que el plazo se haya reducido.
 - Los/ as trabajadores/ as que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores/ as fijos/ as.
- CONTRATO TEMPORAL ORDINARIO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.**

Objeto del Contrato:

Atender a exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Requisitos/ Características:

- Formalizarse por escrito (bajo sanción de transformación en indefinido), cuando su duración exceda de 4 semanas o cuando se concierte a tiempo parcial, y comunicarse en 10 días al Servicio Andaluz de Empleo y a los/ as representantes de los/ as trabajadores/ as.
- Pueden concertarse a jornada completa o a tiempo parcial.
- Identificar, con precisión y claridad, la circunstancia que lo justifique y determinar su duración.
- Su duración máxima será de 6 meses dentro de un período de 12 meses.
- Los Convenios Colectivos sectoriales podrán modificar su duración máxima del contrato y/ o período dentro del cual puede celebrarse.
- Los Convenios Colectivos no podrán establecer un período de referencia superior a 18 meses, ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes del período de referencia establecido por Ley o Convenio (doce meses).



- Si se concerta por un plazo inferior a la duración máxima establecida por Ley o Convenio, podrá prorrogarse, por una única vez, hasta dicha duración máxima.

Extinción:

- Se extingue, previa denuncia de las partes, por expiración del tiempo convenido.
- A su finalización, el/ la trabajador/ a tiene derecho a INDEMNIZACIÓN equivalente a la parte proporcional de 8 días de salario por año de servicio.
- Si legal o convencionalmente el contrato tiene establecida una duración máxima y se concertó por duración inferior, se entiende prorrogado tácitamente hasta la duración máxima, si no media denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el/ la trabajador/ a continúa prestando servicios.
- Expirada dicha duración máxima, si no hay denuncia expresa y el/ la trabajador/ a continúa prestando sus servicios, el contrato se considera prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
- Si la duración es superior a un año, la parte que formule la denuncia habrá de hacerlo con una antelación mínima de quince días.
- Si el/ la empresario/ a incumple el plazo anterior tendrá que abonar al trabajador/ a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que el plazo se haya reducido.
- Los/ as trabajadores/ as que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores/ as fijos/ as.



- **CONTRATO TEMPORAL ORDINARIO DE INTERINIDAD.**

Objeto del Contrato:

Sustituir a trabajadores/ as con derecho a reserva del puesto de trabajo, o cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Requisitos/ Características:

- Ha de formalizarse siempre por escrito (bajo sanción de transformación en indefinido) y comunicarse en 10 días al Servicio Andaluz de Empleo y a los/as representantes de los trabajadores/ as.
- Identificar, según el caso, bien al trabajador/ a sustituido/ a y la causa de la sustitución, o bien el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.
- Indicar su duración y el trabajo a desarrollar.
- Su duración será el tiempo que dure la ausencia del trabajador/ a sustituido/ a o el proceso de selección o promoción, sin que pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Extinción:

- Se extingue, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca:
 - 1º.- La reincorporación del trabajador/ a sustituido/ a.
 - 2º.- El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
 - 3º.- La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
 - 4º.- El transcurso del plazo de 3 meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo.



- Si legal o convencionalmente el contrato tiene establecida una duración máxima y se concertó por una duración inferior, se entiende prorrogado tácitamente, hasta la duración máxima, si no media denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el/ la trabajador/ a continúa prestando servicios.
- Expirada dicha duración máxima, si no hay denuncia expresa y el/ la trabajador/ a continúa prestando sus servicios, el contrato se considera prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
- **CONTRATO PARA LA FORMACIÓN.**

Objeto del Contrato:

- Se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de dieciséis años y menores de veintiuno (excepcionalmente menores de veinticinco años hasta el 31 de diciembre de 2011) que carezcan de la titulación o certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas.
- El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando se curse un ciclo de formación profesional de grado medio. Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos/as trabajadores/as a los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo, el límite de edad será el establecido en el programa correspondiente.
- El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

Requisitos / Características:

- Formalizarse por escrito, y comunicarse en 10 días al Servicio Andaluz de Empleo.
- La jornada es a tiempo completo y su duración no puede ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años, salvo duraciones distintas fijadas por Convenios



- Colectivos, sin que pueda superar 3 años, o los cuatro años cuando se concierte con personas con discapacidad.
- Establecer periodo de prueba no superior a 2 meses.
 - Pueden acordarse 2 prórrogas con duración mínima de 6 meses.
 - El tiempo de formación teórica no puede ser inferior al 15% de la jornada máxima según Convenio Colectivo o Ley.
 - Expirada la duración máxima, el/ la trabajador/ a no puede volver a ser contratado/ a bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.
 - El salario será el fijado por Convenio Colectivo. En su defecto, no puede ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (641,40€ al mes para el año 2011).
 - A la finalización del contrato el/ la empresario/ a deberá entregar al/ la trabajador/ a un certificado de la formación teórica y práctica adquirida.
- **CONTRATO EN PRÁCTICAS.**

Objeto del Contrato:

- El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.
- Que no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

Requisitos/ Características:

- Formalizarse por escrito y comunicarse en 10 días al Servicio Andaluz de Empleo.
- La jornada puede ser a tiempo completo o parcial.



- Su duración no puede ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años, salvo duraciones distintas fijadas por Convenios Colectivos dentro de los límites anteriores.
- Si se concierta por tiempo inferior a 2 años, pueden concertarse 2 prórrogas con duración mínima de 6 meses.
- El período de prueba no puede ser superior a 1 mes para trabajadores/ as con título de grado medio, ni 2 meses para titulados/ as superiores.
- Expirada la duración máxima, el/ la trabajador/ a no puede volver a ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, en virtud de la misma titulación.
- El salario será el fijado por Convenio Colectivo, sin que pueda ser inferior al 60% o 75%, durante el 1º y 2º año de vigencia del contrato, respecto del salario fijado en Convenio para trabajador/ a que desempeñe igual o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso puede ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (641,40 € en el año 2011).
- Si al termino del contrato el/ la trabajador/ a continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

Incentivos

Las transformaciones en contratos indefinidos a tiempo completo, o a tiempo parcial, podrán acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre)

- **CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.**

Concepto:

Es el contrato de trabajo celebrado para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de un/ a trabajador/ a a tiempo completo comparable (de la misma empresa o centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato y que realice trabajo idéntico o similar).



Si no hay trabajador/ a comparable, se toma en cuenta la jornada a tiempo completo prevista en Convenio Colectivo o la máxima legal.

Formalización:

Se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de horas contratadas. Se comunicará al Servicio Andaluz de Empleo (SAE) en los 10 días siguientes a su concertación.

- **CONTRATO DE RELEVO.**

Destinatarios/ as:

Trabajadores/ as inscritos como desempleados/ as en el Servicio Andaluz de Empleo (SAE), o trabajadores/ as que tengan concertados con la empresa un Contrato Temporal.

Objeto del Contrato:

Sustituir a un/ a trabajador/ a de la empresa que accede a la jubilación parcial, celebrándose simultáneamente con el Contrato a Tiempo Parcial pactado con este último.

Requisitos/ Características:

- 1) Formalizarse por escrito y comunicarse al Servicio Andaluz de Empleo en 10 días.
- 2) Duración indefinida o igual a la del tiempo que falte al/ la trabajador/ a sustituido para alcanzar la edad de jubilación.
- 3) Puede celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.
- 4) El puesto de trabajo del relevista puede ser el mismo del/ la trabajador/ a sustituido/ a o similar (mismo grupo profesional o categoría equivalente).
- 5) Se extingue cuando el/ la trabajador/ a sustituido cumple la edad de jubilación.



- 6) A su finalización, el/ la trabajador/ a tiene derecho a INDEMNIZACIÓN equivalente a la parte proporcional de 8 días de salario por año de servicio.

Para más información sobre tipos de contratos y modelos, se puede consultar en la página web de la Oficina Virtual del SAE, que es:

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/websae/portal/es/empresa/comunicarContratacion/tiposContratos/

BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN LABORAL.

Ley 43/2006 y Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre):

BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

- a) Mujeres:
- Víctimas de violencia de género: 1.500 euros anuales durante 4 años.
 - Víctimas de violencia doméstica: 850 euros anuales durante 4 años.
 - Trabajadores/as en situación de exclusión social: 600 euros anuales durante 4 años.
- b) Mayores de 45 años (art. 2.1.d): Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social de 1.200 euros/año durante tres años si la persona contratada es un hombre, y de 1.400 euros/año, si es una mujer. Para contratos efectuados hasta el 31/12/11.
- c) Jóvenes de 16 a 30 años: Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social de 800 euros/año durante tres años si la persona contratada es hombre y de 1.000 euros/año, si es una mujer. Para contratos efectuados hasta el 31/12/11.
- d) Otros colectivos y situaciones especiales:
- Parados/ as de al menos 6 meses y trabajadores/ as en situación de exclusión social (arts. 2.1.f y 2.5): 600 euros anuales durante 4 años.
 - Personas con discapacidad (art. 2.2). Mujeres con discapacidad (art. 2.2.3). Personas mayores y menores de 45 años con discapacidad (art.2.2.3). Durante toda la vigencia del contrato:
 - En general (art. 2.2.1): 4.500 euros, 5.350 euros, ó 5.700 euros anuales durante toda la vigencia del contrato.



- En caso de discapacidad severa (art. 2.2.2): 5.100 euros, 5.950 euros, ó 6.300 euros anuales durante toda la vigencia del contrato.
- Contratación de un trabajador con discapacidad por un Centro Especial de Empleo (Relación de carácter especial). 100 % cuotas empresariales por todos los conceptos.
- Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación 500 euros anuales durante 3 años. En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 700 euros/año. Para contratos efectuados hasta el 31/12/11.
- Conversiones en indefinidos de contratos a personas con discapacidad, 100 % cuotas empresariales por todos los conceptos y cuotas de recaudación en conjunto (CEE):
 - Conversión de contratos temporales de fomento del empleo, así como de contratos formativos en las empresas ordinarias
 - Conversión de todos los contratos temporales en Centros Especiales de Empleo
- Trabajadores desempleados mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios del art. 215 LGSS, a tiempo completo y de forma indefinida. Cuantía y duración según la normativa aplicable del Programa de Fomento de Empleo (Dependiendo del colectivo, Ley 35/2010 o Ley 43/2006).

BONIFICACIONES EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL

Personas con discapacidad contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo, mujeres con discapacidad y personas mayores de 45 años con discapacidad, durante toda la vigencia del contrato (art. 2.2.4):

- En general, varones menores de 45 años, 3.500€, varones mayores de 45 años, 4.100€, mujeres menores de 45 años, 4.100€ y mujeres mayores de 45 años 4.700€ durante toda la vigencia del contrato.
- Con discapacidad severa, varones menores de 45 años, 4.100€, varones mayores de 45 años, 4.700€, mujeres menores de 45 años,



4.700€ y mujeres mayores de 45 años, 5.300€ durante toda la vigencia del contrato.

Víctimas de violencia de género o doméstica (art. 2.4): 600 euros anuales durante toda la vigencia del contrato.

Personas en situación de exclusión social (art. 2.5): 500 euros durante toda la vigencia del contrato.

Trabajadores desempleados mayores de 52 años, beneficiarios de cualquiera de los subsidios recogidos en el artículo 215 LGSS, a tiempo completo y de forma temporal, siempre que la duración del contrato sea superior a 3 meses. Bonificación del 50 % de la cuota empresarial por contingencias comunes, durante toda la vigencia del contrato máximo de 12 meses.

BONIFICACIONES PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO INDEFINIDO DE TRABAJADORES/AS MAYORES

LPGE 2010 (DA 4ª), Ley 43/2006, y L.G.S.S. (art. 112 bis)

- Trabajadores/as con 59 años o más, con una antigüedad de 4 ó más años en la empresa: Reducción del 40% de la aportación empresarial por contingencias comunes.
- Contratos de carácter indefinido de trabajadores/ as de 60 o más años con una antigüedad en la empresa de 5 o más años: 50% de aportación empresarial por contingencias comunes salvo incapacidad temporal, incrementándose anualmente un 10 por cien hasta el 100 por 100 durante toda la vigencia del contrato.
- Mayor de 65 años con 35 años de cotización efectiva a la Seguridad Social y contrato indefinido (nuevo o vigente), 100 % cuota empresarial por contingencias comunes, salvo la incapacidad temporal.

BONIFICACIONES PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

Ley 43/2006, RDL 11/1998, Ley 12/2001, 14 ET, Ley Orgánica 1/2004 y RD 1451/1983 (art. 2)



- Mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas tras la maternidad (art. 4.2): 1.200 euros durante 4 años.
- Contratos interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad o riesgo durante el embarazo o la lactancia: 100% cuota empresarial del interino + 100% cuota trabajador/a en situación de maternidad, mientras dure la sustitución.
- Contratos de interinidad con beneficiarios de prestaciones por desempleo para sustituir a trabajadores en situación de excedencia por cuidado de familiares
- Contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato ejercitando su derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo, 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, mientras dure la sustitución.

BONIFICACIONES AL TRABAJO AUTÓNOMO

- Trabajadores/as autónomos/as que cesen la actividad por encontrarse en período de descanso por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural y que sean sustituidos por desempleados con contrato de interinidad bonificado. Cuantía del 100 % de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda al tipo de cotización establecido como obligatorio durante la sustitución. Ley 12/2001, modificado por la Ley Orgánica 3/2007.
- Mujeres reincorporadas a la actividad autónoma en los dos años siguientes al parto, 100% de la cuota por contingencias comunes correspondiente a la base mínima de autónomos durante un año. Ley 30/2005.
- Autónomos/as con discapacidad 50 % de la cuota correspondiente a la base mínima de autónomos, durante cinco años. Ley 45/2002.
- Personas incorporadas al RE de Trabajadores/as autónomos/as a partir de la entrada en vigor del Estatuto del trabajo Autónomo. Hombres hasta 30 años y mujeres hasta 35 años, un 30 % de la cuota mínima de autónomos. Durante treinta meses. Ley General de la Seguridad Social.



- Trabajadores autónomos en Ceuta y Melilla en los sectores de Comercio, Hostelería, Turismo e Industria, excepto Energía y Agua, un 40 % de la Base de cotización por contingencias comunes hasta marzo 2012. Orden TAS/530/2010.

1.7. Suspensión del contrato

Se produce cuando existe una interrupción temporal de la prestación laboral sin romperse la relación contractual entre la empresa y trabajador/ a, de tal forma que quedan sin efectos las obligaciones de las partes de trabajar y pagar, durante un período determinado de tiempo.

Son causas de Suspensión del Contrato:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Causas consignadas validamente en el contrato.
- Excedencia.
- Incapacidad Temporal.
- Maternidad de la mujer trabajadora, adopción y acogimiento de menores de 5 años.
- Paternidad
- Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas, técnicas u organizativas de producción.
- Ejercicio de un cargo de responsabilidad sindical.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Cierre legal de la empresa.
- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- Permiso de formación o perfeccionamiento profesional.
- Suspensión del contrato de tres meses para la realización por el/ la trabajador/ a de un curso de reconversión o readaptación a los modificaciones técnicas de su puesto de trabajo.



1.8. Extinción del contrato

Puede producirse por las siguientes causas:

- Mutuo acuerdo de las partes, o decisión de una de ellas durante el periodo de prueba.
- Denuncia del contrato por expiración del tiempo convenido, realización de la obra o servicio objetivo del mismo o cualquier otra causa consignada en el contrato, salvo que constituya abuso de derecho por parte del/ la empresario/ a.
- Dimisión del trabajador/ a, debiendo mediar previo aviso.
- Muerte, gran invalidez, incapacidad permanente total o absoluta o jubilación del trabajador/ a.
- Muerte, jubilación o incapacidad del empresario/ a, sin que haya nadie que lo sustituya o extinción de la sociedad, tras la tramitación del correspondiente expediente.
- Fuerza Mayor que imposibilite definitivamente el trabajo, siempre que su existencia hay sido debidamente constatada.
- Por despido colectivo, fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Por voluntad del/ la trabajador/ a, fundamentada en un incumplimiento contractual del/ la empresario/ a.
- Por despido del/ la trabajador/ a.
- Por causas objetivas.

El/ la trabajador/ a puede solicitar judicialmente la extinción de su contrato de trabajo recibiendo las máximas indemnizaciones fijadas para el despido improcedente, 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades, en los siguientes casos:

- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.
- La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario/ a.



1.9. Despido objetivo

En este caso, el contrato lo extinguirá el empresario/ a por las siguientes causas:

- Ineptitud del/ la trabajador/ a conocida o sobrevenida, después de la colocación efectiva en la empresa.
- Falta de adaptación del/ la trabajador/ a a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo.
- Amortización de puestos de trabajo.
- Faltas de asistencia al trabajo.

1.10. Despido disciplinario

Es la extinción del contrato de trabajo por decisión del/ la empresario/ a, basado en el incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del/ la trabajador/ a por los siguientes motivos:

- Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.
- Indisciplina o desobediencia.
- Ofensas verbales o físicas al/ la empresario/ a, a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos/ as.
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en la actividad laboral.
- Tránsito de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

En el caso de que el/ la trabajador/ a no esté de acuerdo con el despido, tiene un plazo de 20 días hábiles para demandar por un despido nulo o improcedente ante el juzgado de lo Social, aunque previamente deberá presentar la preceptiva papeleta de demanda ante el Servicio de Conciliación de la Comunidad Autónoma donde se encuentre trabajando.

1.11. Despido colectivo

El despido colectivo se debe basar en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, entendiéndose que se dan éstas cuando, con la adopción del despido



colectivo se contribuya a superar su viabilidad futura y el empleo en la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, o cuando, en caso de no acometerlo, no exista viabilidad futura de la empresa.

Para que sea considerado Despido Colectivo deberá afectar, en un período de 90 días al menos a 10 trabajadores/ as en empresas que ocupen a menos de 100 trabajadores/ as, al 10% de trabajadores/ as en empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores/ as o al 30% en empresas de 300 o más trabajadores/ as.

También será considerado Despido Colectivo cuando afecte a la totalidad de la plantilla, siempre que el número de afectados/ as sea superior a cinco, y cuando el despido colectivo se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas señaladas anteriormente.

2. TIEMPO DEL TRABAJO

2.1. Calendario Laboral 2011

Las fiestas laborales tienen carácter retributivo y no recuperable. Nuestras Fiestas en la Comunidad Autónoma de Andalucía son:

- 1 enero (sábado) Año Nuevo
- 6 enero (jueves) Epifanía del Señor
- 28 febrero (lunes) Día de Andalucía
- 21 abril (jueves) Jueves Santo
- 22 abril (viernes) Viernes Santo
- 2 mayo (lunes) Por traslado de la Fiesta del Trabajo
- 15 agosto (lunes) Festividad de la Asunción de la Virgen
- 12 octubre (miércoles) Fiesta Nacional de España
- 1 noviembre (martes) Fiesta de Todos los Santos.
- 6 diciembre (martes) Día de la Constitución Española
- 8 diciembre (jueves) Inmaculada Concepción
- 26 diciembre (lunes) Por traslado de la fiesta de la Natividad del Señor



NOTA INTERESANTE:

El Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan en Domingo.

Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes las previstas en el párrafo anterior.

Las fiestas laborales en Cádiz son:

- 1 enero (sábado) Año Nuevo
- 6 enero (jueves) Epifanía del Señor
- 28 febrero (lunes) Día de Andalucía
- 7 de marzo(lunes) Lunes de Carnaval
- 21 abril (jueves) Jueves Santo
- 22 abril (viernes) Viernes Santo
- 2 mayo (lunes) Por traslado de la Fiesta del Trabajo
- 15 agosto (lunes) Festividad de la Asunción de la Virgen
- 7 de octubre (viernes) Fiesta de la Patrona Ntra. Sra. Del Rosario
- 12 octubre (miércoles) Fiesta Nacional de España
- 1 noviembre (martes) Fiesta de Todos los Santos.
- 6 diciembre (martes) Día de la Constitución Española
- 8 diciembre (jueves) Inmaculada Concepción
- 26 diciembre (lunes) Por traslado de la fiesta de la Natividad del Señor

- **Horas extraordinarias**

Se considera Hora Extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo establecida por negociación colectiva o por



el contrato de trabajo y, en todo caso sobre la duración máxima legal. Las Horas Extraordinarias pueden ser remuneradas o “canjeadas” por periodos de descanso.

Su retribución se fija, bien mediante acuerdo entre las partes o por Convenio Colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al valor de la hora ordinaria.

Como norma general su realización es voluntaria, salvo que se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo (obligatorias) o cuando sean necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes (de fuerza mayor).

La realización de horas extraordinarias está prohibida en los siguientes casos:

- Cuando los/ as trabajadores/ as sean menores de 18 años.
- Cuando se trate de trabajadores/ as nocturnos/ as con ciertas excepciones.
- Los/ as trabajadores/ as a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos de prevención de riesgos o reparación de daños extraordinarios y urgentes.
- En los trabajos que se realizan en el interior de las minas, salvo que se presten por causas de fuerza mayor.

El límite de realización de horas extraordinarias anuales con carácter general, no pueden superar las 80 al año. En este límite no se computan aquellas que son necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes (de fuerza mayor), o aquellas que son compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

- Descansos y vacaciones

Salvo que por convenio se establezcan otros tiempos superiores, se establecen como mínimo los siguientes:



1. Descanso semanal: Los/ as trabajadores/ as tienen derecho a un descanso ininterrumpido de una duración mínima de día y medio a la semana, que como regla general debe comprender la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.
2. Para los menores de 18 años el descanso debe ser de dos días ininterrumpidos como mínimo.
3. Descanso entre jornadas: Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deben mediar al menos 12 horas.
4. Sin embargo, existen jornadas especiales (por ejemplo: comercio y hostelería...) en los que se pueden establecer diferentes períodos.
5. Pausa durante la jornada de trabajo: Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, debe establecerse un período de descanso cuya duración no será inferior a 15 minutos (de 30 minutos para los/ as menores de 18 años).
6. Vacaciones anuales: Para los/ as trabajadores/ as se trata de un derecho irrenunciable y no sustituible por compensación económica, prohibiéndosele realizar trabajos durante este período. Deben disfrutarse dentro del año al que corresponden, caducando por tanto el derecho el 31 de diciembre, sin posibilidad de acumulación para años siguientes, salvo que se haya impedido el derecho por causas no imputables al/ la trabajador/ a.

- Licencias y Permisos

Las licencias sin sueldo no están previstas legalmente porque solo se producen por acuerdo individual o colectivo, entre empresario/ a y trabajador/ a.

Los permisos retribuidos son las autorizaciones para faltar al trabajo, durante el tiempo y por los motivos establecidos legalmente, con derecho a remuneración.

Los permisos retribuidos se caracterizan por que:

- Son ausencias de corta duración.



- El/ la empresario/ a debe ser avisado/ a de la ausencia al trabajo con antelación suficiente y debe justificarse su causa.
- Si se cumplen estos requisitos, el/ la empresario/ a debe aceptar y remunerar al/ la trabajador/ a como si hubiese realizado su actividad normal, no pudiendo descontárselo del sueldo ni de las vacaciones.

Son permisos retribuidos:

- Matrimonio: 15 días naturales.
- Exámenes prenatales: Durante el tiempo indispensable.
- Nacimiento de hijo/ a: Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el ET tendrán derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, pudiendo disfrutar dicha suspensión en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.
- Enfermedad grave o accidente (padres, abuelos/ as, hijos/ as, nietos/ as, cónyuge, yernos, nueras): 2 días sin desplazamiento y 4 con desplazamiento.
- Hospitalización de los/ as anteriores: 2 días sin desplazamiento y 4 con desplazamiento.
- Fallecimiento de los/ as anteriores: 2 días sin desplazamiento y 4 con desplazamiento.
- Lactancia de un/ a hijo/ a menor de 9 meses: 1 hora diaria dividida en dos fracciones o reducción de su jornada en media hora durante 9 meses.
- Traslado a domicilio habitual: 1 día.
- Asistencia como jurado o testigo: Tiempo indispensable.
- Derecho de sufragio como presidente/ a, vocal, interventor/ a o apoderado/ a: El día de la votación y reducción en 5 horas de la jornada siguiente.
- Representación de los/ as trabajadores/ as: El tiempo necesario.
- Búsqueda de empleo: 6 horas semanales durante el preaviso, para el caso de Despido por Causas Objetivas (sin desplazamiento).



3. **MODIFICACIONES**

Movilidad geográfica: Se produce en aquellos supuestos de cambio de centro de trabajo que conlleva un “cambio de residencia” del/ la trabajador/ a por la acción tomada por el/ la empresario/ a. En este caso, el cambio de residencia es indispensable.

Dentro de la movilidad geográfica, hay que distinguir:

- **Traslados:**

Exigen como requisito indispensable que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, de tal forma que contribuyan a mejorar la situación de la empresa, favoreciendo su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a la exigencia de la demanda.

- **Desplazamientos:**

A diferencia de los anteriores, estos son temporales por lo que no es necesario el cambio de domicilio habitual. Esta temporalidad se fija en 3 meses en un año, o en 12 meses en un período de 3 años, de forma que los que excedan de este plazo tienen a todos los efectos el tratamiento previsto para los traslados.

Movilidad funcional: La movilidad funcional de un/ a trabajador/ a dentro de una empresa puede efectuarse por el/ la empresario/ a, siempre que el/ la trabajador/ a tenga las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer dicho puesto de trabajo y pertenezca al grupo profesional requerido.

Si no están definidos los grupos profesionales podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

Los requisitos son los siguientes:

- Se debe efectuar sin menoscabo de dignidad del/ la trabajador/ a, y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.
- La empresa no podrá invocar las causas del despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación.



Si el/ la trabajador/ a realizase funciones superiores a las de su categoría o grupo profesional, por un tiempo superior a 6 meses en un año o a 8 meses en dos años, el/ la trabajador/ a podrá reclamar el ascenso y tendrá derecho a percibir el salario correspondiente a la categoría superior.

Si la empresa se niega a conceder el ascenso, el/ la trabajador/ a podrá acudir a la vía judicial laboral, para lo que en todo caso resultará conveniente que se asesore con un abogado de su confianza.

El trabajador puede optar por aceptar el traslado o desplazamiento, u optar por la rescisión del contrato de trabajo: En este caso tiene derecho a percibir una indemnización por importe de 20 días de salario por cada año de trabajo con el límite del importe de 12 mensualidades. Tras la extinción, podrá acceder a las prestaciones por desempleo.

También, si no esta de acuerdo con la movilidad, puede impugnar la decisión de traslado ante la jurisdicción social por considerar que no concurren causas justificativas, lo que deberá hacer en el plazo máximo de 20 días. Aunque haya impugnado la decisión, el/ la trabajador/ a está obligado a cumplir la orden de traslado, de lo contrario incurrirá en causa de despido disciplinario por desobediencia.

En este sentido es recomendable que se ponga en manos de un profesional.

- Excedencias

Son aquellas suspensiones del contrato de trabajo a solicitud del/ la trabajador/ a, sin que tenga derecho a recibir retribución alguna. Tipos de excedencias:

Excedencia forzosa: Es forzosa por el hecho de que la puede decretar el/ la empresario/ a, sin perjuicio de que cuando la solicite el/ la trabajador/ a le ha de ser forzosamente concedida, y se dará por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, o para realizar funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

El/ la excedente conserva el puesto de trabajo debiendo solicitar el reingreso en el mes siguiente al cese en el cargo público. El/ la excedente tendrá derecho a que se compute el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.



Excedencia voluntaria: Es voluntaria porque es el/ la trabajador/ a el/ la que la solicita, aunque es de forzosa concesión para el/ la empresario/ a cuando le es solicitada. El/ la trabajador/ a no tiene por qué justificar la razón que le induce a acogerse a ella, no precisa desvelarla, ni acreditar su certeza, teniendo derecho a ella. Constituye al/ la trabajador/ a en excedencia su declaración de voluntad, no la respuesta del/ la empresario/ a.

Pueden solicitarla los/ as trabajadores/ as con al menos una antigüedad en la empresa de un año, y si ya disfrutó de una anterior, son precisos 4 años desde el final de la anterior excedencia, para poder ejercitar de nuevo este derecho. El periodo que dura esta excedencia es de un mínimo de 2 años y un máximo de 5.

Esta excedencia da derecho al reingreso en vacante de igual o similar categoría (cuando la hubiera), no habiendo reserva de puesto de puesto de trabajo. Si el/ la empresario/ a se niega a la reincorporación habiendo plaza vacante, su rechazo equivale a un despido. El/ la trabajador/ a tiene derecho a una indemnización de daños y perjuicios causados por una reincorporación tardía.

Excedencia por cuidado de hijos/ as: Se concede por un periodo no superior a 3 años, en favor del padre o de la madre para atender al cuidado del/ la hijo/ a, a contar desde el nacimiento de este (tanto cuando lo sea por naturaleza, por adopción o por acogimiento). Los/ as sucesivos/ as hijos/ as darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que pondrá fin al anterior.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe una actividad retribuida.

Durante los periodos de excedencia, los/ las trabajadores/ as tienen derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a la reserva de su puesto de trabajo en el primer año o a una vacante similar por el resto del tiempo, y a que le computen a efectos de antigüedad este periodo.



4. SALARIO

- Composición

El salario engloba las retribuciones cobradas en dinero o en especie, por la prestación de los servicios laborales del/ la trabajador/ a, ya retribuyan el trabajo efectivo, o los períodos de descanso computables como de trabajo común. En los casos en los que el/ la trabajador/ a perciba parte de su salario en “especie”, ésta no podrá superar el 30 % del salario percibido (en los casos de los/ as empleados/ as del hogar, el 45 %).

Se establece mediante la negociación colectiva, o en su defecto, en el contrato individual, y deberá comprender: El salario base y los complementos salariales.

Los complementos salariales son la retribución fijada en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del/ la trabajador/ a, al trabajo realizado y a la situación y resultados de la empresa.

Entre los complementos salariales normalmente pactados en la negociación colectiva cabe destacar; la antigüedad, las pagas extraordinarias, la participación en beneficios, los pluses de distancia y transporte, la manutención, el alojamiento, etc.

Los conceptos que no forman parte del Salario son:

- Las dietas o gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.
- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Indemnizaciones correspondientes a traslados.
- Indemnizaciones por suspensiones o despidos.

El/ la trabajador/ a tiene una serie de derechos con respecto al salario que son:

- A la percepción del salario en la fecha y lugar establecidos.
- A la entrega de un recibo de salarios.
- A que el abono de las retribuciones periódicas y regulares no se efectúe por períodos de tiempo superiores al mes.
- A percibir anticipos a cuenta del trabajo realizado.



- Pagas extraordinarias

Los/ as trabajadores/ as tienen derecho anualmente, al menos, a dos pagas extraordinarias, las cuáles se pueden prorratear mensualmente o repartirse en 12 mensualidades, según lo establecido en Convenio Colectivo.

La cuantía será la pactada por convenio colectivo o acuerdo entre empresario/ a y representantes de los/ as trabajadores/ as.

La fecha de abono será, una por Navidad y otra en el mes que se fije por convenio o acuerdo entre el/ la empresario/ a y representante de los/ as trabajadores/ as.

- Salario Mínimo Interprofesional(SMI)

Es la retribución mínima a la que tienen derecho todos/ as los/ as trabajadores/ as por la prestación de sus servicios.

Para el año 2.011, la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional(SMI) está fijada en 641,40 € al mes.

- Finiquito

Es el recibo que se expide para que sea firmado por el/ la trabajador/ a y contiene su declaración de estar conforme con las cantidades que se le abonan al término de la relación laboral y, normalmente, su renuncia a ejercer acciones judiciales contra la empresa.

La firma y recepción del finiquito condiciona el ejercicio posterior de reclamaciones contra el/ la empresario/ a por lo que en caso de duda o disconformidad no se ha de firmar.

5. SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO: SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE) Y SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS (SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO (SAE))

Sistema Nacional de Empleo



El Sistema Nacional de Empleo está integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal, y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas. En el caso de la Comunidad Autónoma de Andalucía, tenemos el Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

Agencias de colocación.

Son entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral de acuerdo con lo establecido en el artículo 20, bien como colaboradores de los Servicios Públicos de Empleo, bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos. Asimismo, podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal.

Servicios a la ciudadanía de los Servicios Públicos de Empleo.

Los Servicios Públicos de Empleo prestarán servicios a las personas desempleadas, a las personas ocupadas y a las empresas.

En la atención y, en su caso, inscripción de las personas y empresas usuarias de los Servicios Públicos de Empleo, se tendrán en cuenta, de forma diferenciada, las demandas y necesidades de cada una de ellas, a efectos de que se proporcionen los servicios que correspondan.

- Servicios del SAE

El Servicio Andaluz de Empleo es un organismo autónomo, adscrito a la Consejería de Empleo, encargado de gestionar las políticas activas de empleo. En todo momento, a través de la web www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo, tanto las empresas como la ciudadanía andaluzas tienen en él un aliado en la búsqueda de respuestas a sus necesidades en materia de RR. HH., por un lado, y de inserción o permanencia en el mercado laboral, por otro.

La atención a las empresas empleadoras y a las personas demandantes de empleo se constituye como el eje que vertebra nuestras políticas, en las que los incentivos al empleo, la formación para el empleo así como una adecuada gestión de las ofertas y de las demandas de empleo resultan fundamentales.



La Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de Creación del Servicio Andaluz de Empleo establece que como servicio público de empleo de la Comunidad Autónoma Andaluza, tiene como objetivos específicos el ejercicio de las competencias en materia de empleo y cualificación profesional y, en particular, las siguientes: Fomento del empleo, formación para el empleo, orientación e información, prospección, registro de demanda e intermediación en el mercado de trabajo, y, para ello, este organismo ejerce las siguientes funciones:

I. Elaboración de los anteproyectos de los planes de empleo.

II. La planificación, gestión, promoción y evaluación de los distintos programas y acciones para el empleo, competencia de la Comunidad Autónoma y, en particular, los siguientes:

Los relativos a fomento del empleo.

Los relativos a la formación para el empleo, la coordinación y planificación de los centros propios o consorciados, así como el desarrollo de cuantas otras funciones puedan corresponder a éstos en su materia.

La prospección del mercado de trabajo y la difusión de información sobre el mercado laboral.

La intermediación laboral, el registro de demandantes de empleo, la recepción de comunicación de contratos y la gestión de la red Eures en Andalucía. Eures en Andalucía.

La orientación e información profesional y las acciones de apoyo para la mejora de la cualificación profesional y el empleo.

Los relativos al fomento de vocaciones empresariales, la formación de emprendedores y pequeños empresarios, el fomento del autoempleo y la difusión de la cultura empresarial.

La colaboración con los medios de comunicación de masas tanto para promocionar los distintos planes de empleo como para transmitir valores culturales y éticos que estimulen la cantidad y calidad del empleo.

La autorización de la condición de centros colaboradores o asociados a aquellas entidades que participen en la ejecución de actividades que sean competencia del Servicio Andaluz de Empleo, así como la autorización y demás competencias sobre las agencias de colocación que actúen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.



La promoción y el desarrollo del empleo local, atendiendo a las necesidades específicas de cada territorio y en coordinación con las Administraciones locales.

III. La resolución de las convocatorias de ayudas y subvenciones y la suscripción de Convenios de colaboración referentes a las competencias gestionadas por el Servicio Andaluz de Empleo.

IV. La asistencia técnica a los distintos órganos de la Junta de Andalucía y a los de otras Administraciones Públicas, cuando sea requerido para ello, en materia de empleo y de formación profesional para el empleo.

V. Cuantas otras funciones le sean encomendadas por cualquier norma o acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía o aquellas que, en un futuro, pudieran ser transferidas a la Junta de Andalucía en materia de política de empleo.

- Requisitos para obtener la tarjeta de demandante de empleo

Dirigirse al Servicio Andaluz de Empleo (SAE) correspondiente y solicitar la tarjeta.

Para registrarse como demandante se ha de llevar, además del impreso de solicitud cumplimentado, el carné de identidad, la cartilla o número de la Seguridad Social (en caso de haber trabajado con anterioridad), justificante de titulación profesional o académica, si se posee, así como certificado de minusvalía en su caso.

- Derechos y Obligaciones del/ la demandante de Empleo

La tarjeta de demanda de empleo se ha de sellar en Servicio Andaluz de Empleo (SAE) de Empleo cada tres meses, dichas fechas vienen indicadas en la misma tarjeta; además es necesario renovarla con la periodicidad establecida.

Se ha de acudir a la Oficina de Empleo siempre que se reciba una citación, e informar en la misma, en el caso de cambios de datos personales y profesionales (estudios, cursos, experiencia,...), así como cualquier cambio de situación, como es el domicilio, ausencias, si se empieza a trabajar.

Hay que comunicar los resultados de las entrevistas de empleo realizadas.

- Tipos de prestaciones:

En relación a las prestaciones, existen distintas modalidades:



1. Nivel Contributivo. Prestación por Desempleo. Modalidad de Pago Único.
2. Nivel Asistencial. Subsidio por Desempleo
3. Subsidio para trabajadores/ as eventuales de y Andalucía y Extremadura incluidos en el Régimen Especial Agrario
4. Renta Activa de Inserción

Prestaciones/subsidios

Prestación por Desempleo. La prestación por desempleo es aquella que tiene por objeto la protección de quienes, a pesar de poder y querer trabajar, pierden su empleo de forma temporal o definitiva, o ven reducida temporalmente, al menos, en una tercera parte su jornada laboral, con la correspondiente pérdida o reducción de salarios, por algunas de las causas establecidas como situaciones legales de desempleo.

A elección del/a trabajador/a podrá presentar la solicitud por procedimientos electrónicos a través de la página www.redtrabaja.es, en los registros del Servicio Público de Empleo o de otras Administraciones incluidas las locales con las que exista convenio o dirigiéndose al Servicio Andaluz de Empleo por correo, en el plazo de los quince días hábiles siguientes (no se cuentan los domingos ni festivos) al último día trabajado. En el supuesto de que la empresa le haya abonado vacaciones por no haberlas disfrutado con anterioridad al cese, debe presentarla en el plazo de 15 días hábiles siguientes a la finalización de ese periodo equivalente a las vacaciones.

Pueden solicitarla los colectivos que a continuación se indican, siempre que se encuentren en situación legal de desempleo, y tengan cotizado el tiempo mínimo exigido:

- Los/ as trabajadores/ as por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Los/ as Trabajadores/ as eventuales por cuenta ajena incluidos en los regímenes especiales de Trabajadores/ as de la Minería del Carbón, Trabajadores/ as del Mar y Trabajadores/ as por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
- Funcionarios/ as de empleo y personal contratado en colaboración temporal en régimen de derecho administrativo en las Administraciones Públicas



incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social y funcionarios/ as de empleo interinos/ as de la Administración de Justicia.

- Los/ as trabajadores/ as por cuenta ajena incluidos en los regímenes especiales de la Seguridad Social que protegen esta contingencia de desempleo.
- Socios/ as trabajadores/ as de cooperativas de trabajo asociado, incluidos en un régimen de la Seguridad Social que proteja esta contingencia.
- Los/ as penados/ as que hubiesen sido liberados/ as de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional.
- Trabajadores/ as emigrantes retornados/ as.
- Militares de complemento y militares profesionales de tropa y marinería.
- Trabajadores/ as extranjeros/ as nacionales de países que no pertenecen a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo que pueden ser beneficiarios/ as de prestaciones por desempleo, siempre que acrediten autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.

Los requisitos para obtenerla son los siguientes:

- Estar afiliado/ a y en situación de alta o asimilada al alta en la Seguridad Social en un régimen que contemple la contingencia por desempleo.
- Estar en situación legal de desempleo.
- Acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar una colocación adecuada.
- Tener cubierto un período mínimo de cotización de 360 días dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo, o al momento en que cesó la obligación de cotizar.
- No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión de jubilación, salvo que el/ la trabajador/ a no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello.
- No estar incluido en alguna de las causas de incompatibilidad.

A tener en cuenta



Si interrumpió el cobro de una prestación contributiva para trabajar ese último periodo de un año o más, podrá elegir entre reanudar la prestación que suspendió o cobrar la nueva que ha generado. Esto es el derecho de opción.

Si para trabajar el último periodo de un año o más, interrumpió el cobro de un subsidio por desempleo, deberá solicitar la nueva prestación por desempleo generada.

Pago único de la prestación como medida de fomento de empleo en economía social y empleo autónomo: Consiste en la percepción en un solo pago del importe total del valor de la prestación por desempleo, con el fin de destinar la cuantía a la realización de una actividad profesional como socio/ a de una Cooperativa de Trabajo Asociado o de una Sociedad laboral, o como trabajador/ a por cuenta propia.

Hay diferentes modalidades de pago único: ayudas para facilitar el desembolso necesario para iniciar la actividad y ayudas para subvencionar las cuotas a la Seguridad Social durante su desarrollo.

La solicitud se efectuará en la Oficina del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) , en el momento de tramitar la prestación que se pretende capitalizar o en cualquier momento posterior, siempre que se tenga pendiente de percibir, al menos tres mensualidades.

Los/ as trabajadores/ as que perciban su prestación en esta modalidad de pago único, no podrán volver a percibir prestación por desempleo hasta que no transcurra un tiempo igual al que capitalizó las prestaciones, ni solicitar una nueva capitalización mientras no transcurran, al menos, cuatro años.

Para solicitarlo se han de cumplir los siguientes requisitos:

- Ser beneficiario/ a de una prestación contributiva por desempleo y tener pendiente de percibir, al menos, tres mensualidades.
- No haber hecho uso de este derecho en los cuatro años inmediatamente anteriores.
- Que la actividad profesional que va a desarrollar y para cuyo inicio solicita el pago único sea una de las que a continuación se indican:
 - Iniciar una actividad como trabajador/ a por cuenta propia o autónomo/ a.



- Constituir de una cooperativa o sociedad laboral, en calidad de socio/ a trabajador/ a o de trabajo estable (no temporal).
- Incorporar a una cooperativa o sociedad laboral, en calidad de socio/ a trabajador/ a o de trabajo estable (no temporal)
- Iniciar la actividad en el plazo máximo desde la resolución de concesión del derecho, y en todo caso, con fecha posterior a la solicitud.

Subsidio de desempleo: Es una prestación pública asistencial de carácter económico y de duración determinada.

El plazo para solicitarlo será de 15 días hábiles (no se cuentan domingos ni festivos) a la finalización del mes espera.

A elección del/a trabajador/a podrá presentar la solicitud por procedimientos electrónicos a través de la página www.redtrabaja.es, en los registros del Servicio Público de Empleo o de otras Administraciones incluidas las locales con las que exista convenio o dirigiéndose al Servicio Andaluz de Empleo por correo.

Tienen derecho al subsidio por desempleo los/ as trabajadores/ as que se encuentren en cualquiera de las situaciones que a continuación se relacionan:

- Trabajadores/ as que han agotado la prestación contributiva por desempleo y tiene responsabilidades familiares.
- Trabajadores/ as mayores de 45 años que han agotado prestación por desempleo y no tuvieran responsabilidades familiares.
- Haber agotado una prestación por desempleo de nivel contributivo de 24 meses y tener más de 45 años, para acceder al subsidio especial.
- Trabajadores/ as españoles/ as emigrantes que habiendo retornado de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista Convenio sobre protección por desempleo, acrediten haber trabajado como mínimo 12 meses en los últimos seis años en dicho países desde su última salida de España, y no tenga derecho a la prestación por desempleo.
- Liberados/ as de prisión.



- Trabajadores/ as que sean declarados/ as plenamente capaces o inválidos parciales como consecuencia de expediente de revisión por mejoría de una situación de gran invalidez, invalidez permanente absoluta o total para la profesión habitual.
- Encontrarse en situación legal de desempleo y tener cotizados, en un régimen de la Seguridad Social, al menos 3 meses si tiene responsabilidades familiares, ó 6 meses si no las tiene, sin tener el periodo mínimo de cotización para tener derecho a la prestación contributiva.
- Trabajadores/ as mayores de 52 años.
- Ser trabajador/ a fijo/ a discontinuo/ a y cumplir los requisitos exigidos con carácter general.

Los requisitos para acceder al subsidio son los siguientes:

- Haber agotado una prestación por desempleo de nivel contributivo, o no tener derecho a la misma.
- No tener ingresos superiores a 481,05 € al mes.
- Tener responsabilidades familiares, salvo que tenga 45 años.
- Esperar un mes inscrito como demandante de empleo desde el agotamiento de la prestación por desempleo de nivel contributivo y suscribir el compromiso de actividad.
- Los/as trabajadores/as que hayan agotado una prestación contributiva para eventuales agrarios no tienen derecho a percibir este subsidio.

Subsidio de desempleo por pérdida del empleo. Este subsidio va dirigido a trabajadores/ as que:

- Hayan perdido involuntariamente un empleo y cotizado a desempleo entre 180 y 359 días.
- Hayan perdido involuntariamente un empleo y cotizado a desempleo entre 90 y 179 días, y además, tengan responsabilidades familiares.



Para ello es necesario que haya cesado en su puesto de trabajo por alguna de las siguientes causas o se encuentre en algunas de las siguientes situaciones:

- Despido
- Terminación del contrato temporal
- Muerte, jubilación o incapacidad del empresario
- Cese en el periodo de prueba a instancia del empresario
- Expediente de regulación de empleo, temporal o definitivo
- Suspensión o extinción del contrato por ser víctima de violencia de género
- Extinción de la relación administrativa de los funcionarios/ as por decisión de la Administración.
- Si es socio/ a-trabajador/ a de una Cooperativa: cese en periodo de prueba, expulsión improcedente o cese (temporal o definitivo) en la actividad de la Cooperativa por causas económica, tecnológicas o de fuerza mayor, finalización del vínculo societario de duración determinada.
- Cese voluntario en su puesto de trabajo por no aceptar el traslado a un centro de trabajo de otra localidad que le suponga cambio de residencia.
- Estar en un periodo de inactividad si es trabajador/ a fijo/a-discontinuo/ a o finaliza la actividad por la realización de trabajos que se repiten en ciertas fechas.
- Haber sido liberado/ a de prisión.
- Haber retornado a España si es un/ a trabajador/ a emigrante/ a.
- Si pertenece a las Fuerzas Armadas por finalización o resolución de forma involuntaria del compromiso o por conclusión del servicio o del tiempo máximo como reservista voluntario/ a activo/ a.
- Si es artista, por finalizar la actuación con la finalización del contrato.
- Si es cargo público o sindical por cese con carácter voluntario y definitivo o pérdida de la dedicación exclusiva o parcial.

Además, será necesario :



- No obtener ingresos superiores a 481,05 € al mes.
- Estar inscrito/ a como demandante de empleo y suscribir el compromiso de actividad.

Programa Temporal de Protección por Desempleo e Inserción (PRODI). Segunda prórroga.

Es un programa cuyo objetivo es facilitar cobertura económica, con carácter extraordinario, a personas en situación de desempleo, que hayan agotado la prestación por desempleo contributiva o el subsidio por desempleo por su duración máxima, que adquieran el compromiso de participar en un itinerario activo de inserción laboral y que carezcan de rentas superiores a 475 euros mensuales en 2010.

Los requisitos para acogerse al programa son:

1. Haber agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo y no tener derecho al subsidio o haber agotado los subsidios de desempleo por su duración máxima, incluidas las prórrogas.

La finalización de la prestación debe producirse entre el 16 de agosto de 2010 y el 15 de febrero de 2011, ambos inclusive.

Deben cumplir, además, uno de los requisitos siguientes:

- a) Ser menor de 30 años.
- b) Ser mayor de 45 años.
- c) Estar su edad comprendida entre 30 y 45 años siempre que en este caso se tengan responsabilidades familiares.

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



2. Suscribir el compromiso de actividad y comprometerse a realizar las distintas actuaciones que determine el Servicio Público de Empleo de su Comunidad Autónoma, en el itinerario activo de inserción laboral.
3. Carecer de rentas propias superiores a 474,98 euros mensuales en 2010.
4. Que la suma de las rentas obtenidas por todos los miembros de la unidad familiar, constituida por el solicitante, cónyuge y/ o hijos menores de 26 años, o mayores con discapacidad, o menores acogidos, ó si no tuviera cónyuge y/ o hijos/ as, la constituida por el solicitante y sus padres si existe convivencia, dividida por el número de miembros que la componen no supere el 75% del Salario Mínimo Interprofesional (474,98 € mensuales), salvo, en este último caso, si tiene una edad comprendida entre 30 y 45 años.

Otros requisitos:

5. Ser menor de 65 años
1. Estar desempleado e inscrito como demandante de empleo

No podrán beneficiarse del programa:

- Agoten un subsidio para mayores de 52 años.
- Tengan la condición de fijos discontinuos y agoten la prestación por desempleo o los subsidios durante los periodos de inactividad productiva.
- Agoten la prestación por desempleo o los subsidios durante la suspensión de la relación laboral o la reducción de la jornada de trabajo en virtud de Expedientes de Regulación de Empleo.
- Agoten el subsidio agrario, la Renta Agraria o la Renta Activa de Inserción.
- Hayan sido beneficiarios del programa con anterioridad.

PREPARA. Programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

Es un programa específico, de carácter nacional, que tiene un doble objetivo:

- ✓ Impulsar las recualificación de las personas desempleadas.
- ✓ Proporcionar una ayuda económica de acompañamiento.



Las condiciones generales del programa son:

- Pueden beneficiarse de esta ayuda las personas que agoten una prestación contributiva o subsidio por desempleo (incluidas sus prorrogas) desde el 16 de Febrero hasta el 15 de Agosto de 2011, en el plazo máximo de 2 meses desde el inicio de la situación.
- Las ayudas tienen una duración máxima de 6 meses, percibidas una sola vez y con una cuantía aproximada de 400 euros (75% IPREM)
- No podrán ser beneficiarias de estas ayudas las personas beneficiarias de RAI, Renta Agraria y PRODI.
- Las personas beneficiarias deberán estar inscritas como demandantes de empleo desempleadas, realizando un itinerario personalizado de inserción y participando en las acciones recomendadas por los servicios públicos de empleo, como actividades formativas.
- Estas ayudas para la recualificación profesional NO remuneran la participación en cursos. Al contrario. Participar en los cursos recomendados sería una obligación de las personas beneficiarias de esta ayuda.
- Puede solicitarse preferentemente en las oficinas de prestaciones por desempleo al Servicio Público de Empleo Estatal.

Las obligaciones de las personas beneficiarias serían las siguientes:

1. Inscripción como demandante de empleo durante todo el período en el que perciban esta ayuda.
2. Participación en un itinerario individualizado y personalizado de inserción
3. Participación en las acciones de políticas activas y de búsqueda de empleo que les propongan los Servicios Públicos de Empleo
4. Aceptación de la colocación adecuada que les sea ofrecida.
5. Aportar la información y documentación que se les requiera para acreditar requisitos exigidos, incluyendo la comunicación de percepción de rentas que pudieran afectar al derecho a percibir la ayuda.



Subsidio para trabajadores/ as eventuales agrarios/ as en Andalucía y Extremadura incluidos en el Régimen Especial Agrario. Se puede obtener la prestación por desempleo de los/ as trabajadores/ as eventuales agrarios, si se pierde de forma involuntaria un trabajo por cuenta ajena en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social o en otros Regímenes de Seguridad Social.

El subsidio para trabajadores eventuales del régimen especial agrario de la Seguridad Social, se puede percibir si se es trabajador/ a eventual agrario/ a por cuenta ajena, con domicilio en alguna localidad de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura. Para aquellos/ as trabajadores/ as que no hayan sido beneficiarios de dicho subsidio en el periodo antes mencionado, podrán solicitar la Renta Agraria para trabajadores/ as eventuales.

Renta Activa de Inserción. El objetivo del programa es incrementar las oportunidades de retorno al mercado de trabajo de determinados colectivos de trabajadores/ as desempleados/ as con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo. Dichos colectivos son desempleados/ as de larga duración mayores de 45 años, emigrantes retornados, personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y víctimas de violencia doméstica.

La ayuda económica se complementa con asesoramiento individualizado para la búsqueda de empleo y acciones de formación e inserción laboral, gestionadas por el Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

A continuación enumeramos Servicios de Orientación Laboral en Cádiz Capital:

- En el AYUNTAMIENTO DE CÁDIZ:

INSTITUTO DE FOMENTO, EMPLEO Y FORMACIÓN

SERVICIO DE INFORMACIÓN Y EMPLEO

C/ Bóvedas de Santa Elena, sn, Cádiz

Tfno.: 956 200043

Fax: 956 256584

Http: www.ifef.es

e-mail: informacion.fomento@ifef.es



FUNDACIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER

Dirección: Plaza del Palillero s/n, Edf. El Palillero 2ª PL.

Localidad: 11001 CÁDIZ

Teléfonos: 956 21 11 99 / 956 21 12 65 Fax: 956 21 11 55

Correo electrónico: fundacion.mujer@telefonica.net

- En la JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO

*** SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO(SAE)**

RED EURES (European Employment Service)

Granja San Ildefonso s/n 2ª Planta

Tfno: 956 241311

Fax: 956 241357

Correo Electrónico: eures-cadiz.santamaria@sepe.es

*** RED DE ANDALUCIA ORIENTA**

CENTRO DE REFERENCIA PARA LA ORIENTACIÓN-CADIZ

Avda. Andalucía, 7 Bajo

Tlfno.:956 20 57 70

Fax: 956 25 35 27

Correo electrónico: cro.ca@andaluciaorienta.net

ASOCIACIÓN CARDIJN.

C/ Trille 40

Tfno.: 956 28 37 77/ 956 29 32 80

Fax: 956 27 12 01

Correo Electrónico: orienta@asociacioncardijn.org

FED. ANDALUZA DE ASOCIACIONES DE SORDOS (ASORCA)-Cádiz

ANDALUCIA ORIENTA

C/ Santa Elena nº 2, edificio Las Calesas 1

Tfno.: 956 20 09 17 /956 29 22 05



Ayuntamiento de Cádiz
Instituto de Fomento, Empleo y Formación

Guía Laboral 2011

Fax: 956 25 15 31

Correo electrónico: orientafaas@telefonica.net

FORJA XXI-ANDALUCIA ORIENTA

C/ Parlamento, 6

Tfno.: 956 22 61 03 / 902 21 00 92

Fax: 956 21 43 34

Correo Electrónico: forjaxxicadiz@forjaxxi.org

Web: www.forjaxxi.org

ASOCIACIÓN NIVEL-ANDALUCIA ORIENTA

Avda. Portugal 12, 1ª planta.

Tfno: 956 29 09 54

Fax: 956 28 68 57

Correo Electrónico: aorientanivelcadiz@yahoo.es

Web: www.asociacion-nivel.org

U.G.T. – IFES-ANDALUCIA ORIENTA

Avda. Andalucía 6, 6ª pl. dcha.

Tfno.: 956 26 37 13

Fax: 956 27 68 53

Correo Electrónico: orientacadiz@hotmail.com

CC.OO.-ANDALUCIA ORIENTA. Fundación FOREM-A

C/ Algeciras nº1-Edificio Fenicia. Zona Franca (Cádiz) CP. 11011

Tfno.: 956 29 02 65

Fax: 956 29 03 64

Correo Electrónico: orienta-ca-viaislandia@forem-a.ccoo.es

Web: www.forem.es

UOPEM - UNIVERSIDAD DE CÁDIZ-ANDALUCIA ORIENTA

CENTRO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN.

C/ Benito Pérez Galdós, s/n



Ayuntamiento de Cádiz
Instituto de Fomento, Empleo y Formación

Tfno: 956 01 56 38

Fax: 956 01 58 80

Guía Laboral 2011

CONFEDERACIÓN ANDALUZA DE MINUSVÁLIDOS FÍSICOS (Personas con discapacidad)

Plza. Las Tres Carabelas

Tlfno: 956 22 25 15 / 956 21 46 47

Fax: 956 21 10 63

Correo Electrónico: fegadijerez@fegadi.org

FUNDACIÓN PARA LA ATENCIÓN E INCORPORACIÓN SOCIAL (FADAIS)

Avda. del Guadalquivir, s/n. Centro Provincial de Drogodependencias

Tlfno: 956 28 12 61 / 956 28 11 07

Fax: 956 20 01 84

*** OTROS SERVICIOS DE ORIENTACIÓN:**

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

C/ Isabel La Católica nº13 CP.11004

Tfno.: 956 007300

Fax: 956 007317

Correo Electrónico: cmujer.cadiz.iam@juntadeandalucia.es

Web: www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/CADIZ.html

6. SEGURIDAD SOCIAL

- Afiliación, altas y bajas

El/ la empresario/ a está obligado/ a a comunicar la afiliación, alta, y baja de los/ as trabajadores/ as que contrate, al igual que todas las variaciones que se produzcan en los datos de los mismos.

Una vez afiliado/ a el/ la trabajador/ a recibe un número de afiliación que será el mismo para toda su vida laboral y para todo el sistema de la Seguridad Social.



En caso de incumplimiento de las obligaciones por parte del/ la empresario/ a, el/ la trabajador/ a puede solicitarla por si mismo, o incluso realizarse de “oficio” como consecuencia de una actuación de la Inspección de Trabajo.

Las solicitudes de afiliación deben efectuarse con carácter previo al inicio de la prestación de servicios del/ la trabajador/ a por cuenta ajena.

Las altas son actos administrativos por los que se constituye la relación jurídica de Seguridad Social.

Las bajas son actos administrativos por los que se extingue la relación jurídica de Seguridad Social.

Los justificantes de las altas y bajas deben conservarse durante un período de 5 años.

- Cotización

La obligación de cotizar nace desde el inicio de la actividad laboral. La mera solicitud del alta del/ la trabajador/ a surtirá en todo caso idéntico efecto. La no presentación de la solicitud de afiliación/ alta no impedirá el nacimiento de la obligación de cotizar desde el momento en que se inicie la prestación de servicios.

Se mantiene durante todo el período en que el/ la trabajador/ a desarrolle su actividad. La obligación de cotizar continuará en las situaciones de: Incapacidad Temporal, riesgo durante el embarazo, descanso por maternidad, cumplimiento de deberes de carácter público, desempeño de cargos de representación sindical (siempre que no den lugar a excedencia en el trabajo o al cese en la actividad), permisos y licencias que no den lugar a excedencias en el trabajo.

Se extingue con el cese en el trabajo, siempre que se comunique la baja en tiempo y forma establecidos.

En los casos en que no se solicite la baja o se formule fuera de plazo, no se extinguirá la obligación de cotizar sino hasta el día en que la Tesorería General de la Seguridad Social conozca el cese en el trabajo por cuenta ajena en la actividad por cuenta propia.

Se cotiza por Contingencias Comunes y Contingencias Profesionales.

Por las Contingencias Comunes están obligados a cotizar tanto el/ la empresario/ a como el/ la trabajador/ a. Están destinadas a la cobertura de las situaciones que deriven



de enfermedad común, accidente no laboral, jubilación, así como descanso por maternidad y riesgo durante el embarazo.

Por las Contingencias Profesionales cotiza exclusivamente la empresa, y está destinada a la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El/ la empresario/ a debe recaudar estas cuotas e ingresarlas en la Tesorería General de la Seguridad Social correspondiente, de ahí que se establezca un sistema de descuento en la nómina del/ la trabajador/ a, siempre antes del pago del salario. Dicho ingreso lo realizará el/ la empresario/ a por mensualidades vencidas, dentro del mes siguiente al que corresponda su devengo.

La obligación de cotizar se suspende durante los períodos de huelga legal o cierre patronal, privación de libertad, realización del servicio militar, excedencia, suspensión de empleo y sueldo por motivos disciplinarios y demás causas de suspensión si así se acuerda.



- Situaciones protegidas_

- a) Asistencia Sanitaria

Son beneficiarios/ as de esta prestación todos los/ as españoles/ as y extranjeros/ as residentes en territorio nacional, y los/ as españoles/ as residentes en el extranjero de acuerdo con las leyes y convenios internacionales.

También tienen derecho a la asistencia sanitaria las personas sin recursos económicos suficientes de los siguientes colectivos, que se encuentren en territorio español:

- * Españoles/ as
- * Extranjeros/ as con residencia legal.
- * Extranjeros/ as inscritos en el padrón del municipio en el que habitualmente residan.
- * Extranjeros/ as menores de 18 años.
- * Otros/ as extranjeros/ as no incluidos en los apartados anteriores a los que se les atenderá exclusivamente de urgencia, ante la contracción de enfermedades graves o accidentes y en caso de embarazo, una vez constatado éste, durante el mismo y hasta seis semanas después del parto.

Las aportaciones que realizarán los beneficiarios al coste de la asistencia farmacéutica variará en función de las circunstancias personales y tipo de medicamento. Será GRATUITA (Siempre que se encuentre en el listado de medicamentos aprobado por el Gobierno a tal fin) para:

- Pensionistas y sus beneficiarios.
- Para los que reciben la prestación de invalidez provisional.



- Para los/ as minusválidos/ as

- Para los/ as accidentados/ as de trabajo y aquellos/ as que tengan reconocida enfermedad profesional.

- Para los/ as afectados/ as por el síndrome tóxico.

- Para todos los/ as enfermos/ as mientras se encuentren hospitalizados en la red de la Seguridad Social.

El resto de beneficiarios/ as de la Seguridad Social tienen un descuento de un 10 ó 40 por ciento del precio de venta al público en función del medicamento que se venda.

b) Incapacidad Temporal

Es la situación en la que se encuentran los/ as trabajadores/ as incapacitados/ as temporalmente para trabajar debido a enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, mientras reciban asistencia sanitaria de la Seguridad Social, así como los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

Los requisitos que deben cumplirse son los siguientes:

1. Estar afiliado/ a y en alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta.
2. Tener cubierto un período de cotización de:
 - * Por enfermedad común de 180 días en cinco años anteriores al hecho causante.
 - * Por accidente, sea o no de trabajo y enfermedad profesional; no se requiere período previo de cotización.



La cuantía del subsidio está en función de la base reguladora y del origen de la incapacidad. Por enfermedad común o accidente no laboral: el 60% de la base reguladora entre el cuarto y el vigésimo día, y el 75% a partir del vigésimo primero. Por enfermedad profesional y accidente de trabajo: el 75% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja.

La duración máxima del subsidio será de 12 meses, prorrogable por otros 6 cuando se presuma que durante ellos el/ la trabajador/ a pueda ser dado/ a de alta médica por curación.

El derecho al Subsidio puede ser denegado, anulado o suspendido:

1. Por actuación fraudulenta del/ la beneficiario/ a para obtener la prestación.
2. Por realizar el/ la beneficiario/ a trabajos por cuenta ajena o propia.
3. Por rechazar o abandonar, sin causa razonable, el tratamiento médico.

Durante la situación de Incapacidad Temporal el contrato está suspendido, pero permanecen vivas una serie de obligaciones que son las siguientes:

Al/ la empresario/ a le corresponde el pago delegado del subsidio, la cotización a la Seguridad Social y retención a cuenta del IRPF, además de la reserva del puesto de trabajo y el cómputo del tiempo de Incapacidad Temporal a efectos de antigüedad, entre otros.

Durante la situación de Incapacidad Temporal, el/ la trabajador/ a debe presentar los partes de baja, confirmación y alta al/ la empresario/ a.

c) Incapacidad Permanente Parcial

Es aquella situación que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al/ la trabajador/ a una disminución no inferior al 33% en el rendimiento normal para dicha profesión sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.



Los requisitos son:

1. Estar afiliado/ a y en alta en la Seguridad Social o situación asimilada.
2. Si la incapacidad está motivada por enfermedad común:
 - * Tener cotizados a la Seguridad Social 1800 días en los 10 años inmediatamente anteriores a la extinción de la Incapacidad Temporal de la que derive, computándose por entero los 18 meses de duración máxima en esta situación, aunque no se hayan agotado.
 - * Para los/ as trabajadores/ as menores de 21 años en la fecha su baja por enfermedad, el periodo de cotización exigido se obtiene calculando la mitad de los días transcurridos entre los 16 años de edad del/ la trabajador/ a y la iniciación del proceso de Incapacidad Temporal del que se derive su incapacidad, más todo el período, agotado o no, de la Incapacidad Temporal.
3. Si la incapacidad está motivada por accidente sea o no de trabajo o enfermedad profesional, no se exige período de cotización alguno.

El importe de la prestación será de una indemnización a tanto alzado de 24 mensualidades de la base reguladora que sirvió para el cálculo de la prestación en la Incapacidad Temporal de la que se derive.

En los supuestos en que no existiera incapacidad temporal previa, por carecer de tal protección el/ la beneficiario/ a, se tomará como base reguladora la que hubiera correspondido por incapacidad temporal, de haber tenido derecho a dicha prestación.

La prestación es compatible con el desarrollo de cualquier tipo de actividad laboral, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena.



d) Incapacidad Permanente Total

Es aquella situación que inhabilita al/ la trabajador/ a para la realización de su profesión habitual pero puede dedicarse a otra distinta.

La prestación por incapacidad permanente total consiste en una pensión vitalicia mensual, que puede ser sustituida excepcionalmente por una indemnización a tanto alzado, cuando el/ la beneficiario/ a sea menor de 60 años.

La cuantía de la pensión va a depender de que la incapacidad sea causada por una enfermedad común, un accidente no laboral, o un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Supondrá un 55% de la base reguladora y se incrementará un 20% a partir de los 55 años cuando por diversas circunstancias se presuma la dificultad de obtener empleo en actividad distinta a la habitual.

Los requisitos que se han de cumplir son los siguientes:

1. Tener menos de 65 años en la fecha del hecho causante y/ o no reunir los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del Sistema si la incapacidad deriva de enfermedad común o accidente no laboral.
2. Estar en alta en la Seguridad Social o Situación Asimilada al alta.
3. Si la incapacidad permanente está motivada por enfermedad común, tener cotizados a la Seguridad Social:
4. Si el/ la sujeto/ a tiene menos de 26 años de edad, la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha que cumplió 16 años y la fecha del hecho causante de la pensión.
5. Si el/ la sujeto/ a tiene cumplido 26 años de edad o más, la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió 20 años y la del hecho causante de la pensión, con un mínimo en todo caso de 5 años. Además, la quinta parte de dicho período mínimo deberá estar comprendido dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante, o a la fecha en que cesó la obligación de cotizar.
6. Si la incapacidad está motivada por accidente sea o no de trabajo o enfermedad profesional, no se exige período de cotización alguno.



7. Esta prestación es incompatible con el desempeño del mismo puesto de trabajo en la empresa y en el caso de realizar cualquier trabajo por cuenta ajena o propia, debe comunicarlo a la Entidad Gestora.



Si el/ la trabajador/ a se recupera profesionalmente, tendrá preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en la que hubiera trabajado, en la primera vacante que se produzca y sea adecuada a su capacidad laboral.

En este caso, el/ la empresario/ a tendrá derecho a una reducción del 50 % de la cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante 2 años.

e) Incapacidad Permanente Absoluta

Es aquella que inhabilita por completo al/ la trabajador/ a para el desarrollo de toda profesión u oficio.

Los requisitos que se han de cumplir son:

1. Tener menos de 65 años en la fecha del hecho causante y/ o no reunir los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del Sistema, si la incapacidad deriva de contingencias comunes.
2. Estar en alta o en situación asimilada a la de alta, o en la de no alta.

Cuando la incapacidad se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los/ as trabajadores/ as se considerarán de pleno derecho afiliados/ as y en alta, aunque el/ la empresario/ a haya incumplido sus obligaciones.

Se considera situación de alta especial la huelga legal o cierre patronal.

3. Tener cotizado un periodo previo de cotización cuando la incapacidad esté motivada por enfermedad común, o por accidente no laboral, y el/ la interesado/ a no se encuentre en alta o situación asimilada al alta:

- * Si el/ la sujeto/ a tiene menos de 26 de edad, la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 16 años y la fecha del hecho causante de la pensión.



- * Si el/ la sujeto/ a tiene cumplidos 26 años, la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 20 años y la del hecho causante de la pensión, con un mínimo de 5 años.
- 4. Además la quinta parte de dicho período mínimo deberá estar comprendida dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante(3 años)
- 5. Cuando la incapacidad deriva de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad profesional, no se exige período de cotización.
- 6. Si el/ la trabajador/ a no está en alta ni situación asimilada a la de alta, cuando la incapacidad deriva de enfermedad común o accidente no laboral, debe tener cotizados 15 años, de los cuales al menos la quinta parte (3 años) debe estar comprendida dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

La cuantía de la prestación es del 100% de la Base Reguladora.

Es compatible con el ejercicio de aquellas actividades, lucrativas o no, que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión. Por lo tanto si trabajan deben darse de alta y cotizar.

Las pensiones de incapacidad permanente pasarán a denominarse pensiones de jubilación, cuando los/ as beneficiarios/ as cumplan la edad de 65 años, sin que esta nueva denominación implique modificación alguna respecto de las condiciones de la prestación que se venga percibiendo, ni alteración del régimen jurídico de las prestaciones que puedan derivarse de ellas.



f) Gran Invalidez

Es la situación de un/ a trabajador/ a afectado/ a de incapacidad permanente que a consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otras personas para llevar a cabo los actos más esenciales de la vida.

Los requisitos que se han de cumplir son:

1. Tener menos de 65 años en la fecha del hecho causante y/ o no reunir los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del Sistema, si la incapacidad deriva de contingencias comunes.
2. Estar en alta o en situación asimilada a la de alta, o en la de no alta.

Cuando la incapacidad se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los/ as trabajadores/ as se considerarán de pleno derecho afiliados/ as y en alta, aunque el/ la empresario/ a haya incumplido sus obligaciones.

Se considera situación de alta especial la huelga legal o cierre patronal.

3. Tener cotizado un periodo previo de cotización cuando la incapacidad esté motivada por enfermedad común, o por accidente no laboral, y el/ la interesado/ a no se encuentre en alta o situación asimilada al alta:
 - * Si el/ la sujeto/ a tiene menos de 26 de edad, la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 16 años y la fecha del hecho causante de la pensión.
 - * Si el/ la sujeto/ a tiene cumplidos 26 años, la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 20 años y la del hecho causante de la pensión, con un mínimo de 5 años.
4. Además la quinta parte de dicho período mínimo deberá estar comprendida dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante(3 años)



5. Cuando la incapacidad deriva de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad profesional, no se exige período de cotización.

6. Si el/ la trabajador/ a no está en alta ni situación asimilada a la de alta, cuando la incapacidad deriva de enfermedad común o accidente no laboral, debe tener cotizados 15 años, de los cuales al menos la quinta parte (3 años) debe estar comprendida dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

La cuantía es el 100 % de la base reguladora.

A petición del/ la interesado/ a, o de sus representantes legales, este incremento puede sustituirse por su internado en una institución asistencial pública, si así lo solicita el/ la interesado/ a o sus representantes legales.

El/ la interesado/ a puede ejercer aquellas actividades (ya sean lucrativas o no) compatibles con su estado que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.

En caso de realizar un trabajo susceptible de inclusión en algún régimen de la Seguridad Social, debe solicitar el alta y cotizar, y además debe comunicarlo a la Entidad Gestora correspondiente.

g) Maternidad

La prestación económica por maternidad consiste en un subsidio que se reconoce a los/ as trabajadores/ as, cualquiera que fuera su sexo, que disfruten los períodos de descanso laboral legalmente establecidos en los supuestos de maternidad biológica, adopción o acogimiento, y la tutela.

Se trata de una causa de suspensión del contrato de trabajo en la que persiste la obligación de cotizar, que engloba la maternidad, adopción o acogimiento previo, y tutela.

Los requisitos son los siguientes:



- Estar afiliada y en alta o en Situación asimilada al alta.

- Tener cubierto un período mínimo de cotización de:
 - Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.
 - Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:
 - 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente,
 - 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.
 - Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:
 - 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente,
 - 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

- En el supuesto de parto y con aplicación exclusiva a la madre biológica:



La edad indicada en los apartados anteriores será la que tenga cumplida en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de acreditar el período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

Si la trabajadora hubiera iniciado el período de descanso antes del parto y, habiéndose reconocido el derecho al subsidio tomando como referente la fecha probable del parto, una vez producido éste, no acreditara el período mínimo de cotización exigido, se extinguirá el subsidio y las prestaciones percibidas hasta ese momento no se considerarán indebidas. En tales casos, se reconocerá el subsidio no contributivo por el período que corresponda, a contar desde el parto.

-En caso de parto, si la madre trabajadora no reúne dicho período de cotización, el padre podrá percibir el subsidio durante la totalidad del permiso de descanso que corresponda, descontado un período de 6 semanas.

La cuantía a cobrar será el 100% de la base reguladora.

En caso de parto múltiple y de adopción o acogimiento de más de un menor, realizados de forma simultánea, se concederá un subsidio especial por cada hijo/a, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante el período de 6 semanas inmediatamente posteriores al parto o, cuando se trate de adopción o acogimiento, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social su abono, no cabiendo posibilidad de colaboración en su gestión por parte de las empresas.

La duración máxima del subsidio es de:

1. Dieciséis semanas, por maternidad, ampliables en 2 semanas más a partir del/ la segundo/ a hijo/ a, en caso de parto múltiple.



2. Se distribuirán a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean posteriores al parto.
3. En caso de fallecimiento de la madre, puede hacer uso el padre del periodo de las 16 semanas, o del periodo que reste.
4. En el caso de adopción o acogimiento se tendrá derecho al permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos más si se trata de una adopción o acogimiento múltiple. En el supuesto de que la madre y el padre trabajen, éstos podrán optar por disfrutar el período de descanso de forma simultánea o sucesiva, siempre que se trate de períodos ininterrumpidos y con los límites de duración establecidos.

h) Lesiones permanentes no invalidantes

Son las lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que, sin llegar a constituir una incapacidad permanente, suponen una disminución o alteración de la integridad física del/ la trabajador/ a y están recogidas en el baremo establecido al efecto.

La prestación consiste en una indemnización a tanto alzado, que se concede por una sola vez, cuya cuantía está fijada por baremo y para las lesiones, mutilaciones y deformidades que en el mismo se recogen.

La cuantía de la prestación se aumentará, según la gravedad de la falta, de un 30% a un 50% cuando la lesión, mutilación o deformidad se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás



condiciones del/ la trabajador/ a. Dicho recargo recae directamente sobre el/ la empresario/ a infractor.

Los/ as trabajadores/ as han de estar integrados en el [Régimen General](#), en alta o situación asimilada a la de alta, así como haber sufrido la lesión, mutilación o deformación con motivo de un accidente de trabajo o enfermedad profesional y hayan sido dados de alta médica por curación.

La cuantía de la prestación consiste en indemnizaciones a tanto alzado según baremo establecido.

Es compatible con el trabajo en la misma empresa.

Son Incompatibles con las prestaciones económicas establecidas para la incapacidad permanente, salvo que dichas lesiones sean totalmente independientes para declarar la incapacidad y su grado.

La solicitud debe hacerse ante las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

- Prestación Familiar

Son prestaciones familiares, destinadas a cubrir una situación de necesidad económica o de exceso de gastos que produce la existencia de responsabilidades familiares y el nacimiento o adopción de hijos/ as en determinados casos.

Son prestaciones no contributivas, excepto la prestación “no económica” que solo protege en el nivel contributivo. Existen las prestaciones siguientes:



- * Prestación económica por hijo/ a o menor acogido/ a a cargo. El importe de la prestación variará según se trate de hijos/ as menores de 18 años, con o sin minusvalía, o mayores de 18 con minusvalía.
- * Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo/ a, en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres discapacitadas. La prestación se abona en un pago único, y asciende a 1.000 euros.



- * Prestación económica por parto o adopción múltiple. En estos casos se establece una prestación de pago único con el siguiente baremo:
 - 2 hijos/ as nacidos/ as: 4 veces el Salario Mínimo Interprofesional (SMI)
 - 3 hijos/ as nacidos/ as: 8 veces el SMI (SMI para el 2011 es de 641,40 €/mes).
 - 4 hijos/ as nacidos/ as o más: 12 veces el SMI.
- * Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo/ a. Serán causantes cada hijo/ a nacido/ a o adoptado/ a en el año 2010, siempre que el nacimiento se haya producido en territorio español y que la adopción se haya constituido o reconocido por autoridad española competente.
- * Prestación económica por cuidado de hijo/ a, de menor acogido/ a o de otros familiares. Consiste en considerar como periodo cotizado, el primer año de excedencia para el cuidado de hijo/ a, de menor acogido/ a o de otros familiares.
- Pensión de Jubilación

Es una prestación económica que consiste en una Pensión Vitalicia, única e imprescriptible que se concede al/ la trabajador/ a cuando a causa de la edad cesa en el trabajo. Para tener derecho a LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN en su **MODALIDAD CONTRIBUTIVA** se han de cumplir los siguientes requisitos:

1. Tener cubiertos 15 años de cotización, de los cuales, al menos dos deben estar comprendidos en los quince inmediatamente anteriores a la fecha de causar el derecho a la jubilación o a aquella en la que cesó la obligación de cotizar, en los supuestos en que se acceda a la pensión desde una situación de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar.
2. Tener cumplidos 65 años y cesar en la actividad laboral.



NOTA IMPORTANTE: A partir del 1 de enero de 2002 podrán acceder a la jubilación anticipada los/ as trabajadores/ as que no hubiesen cotizado antes del año 1967, cumpliendo determinados requisitos.

La cuantía de la prestación se calcula aplicando a la Base Reguladora unos tipos que varían en función de los años cotizados.

Se tramita en las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

La pensión se devengará desde el día siguiente al del hecho causante la misma, siempre que la solicitud se presente dentro de los tres meses siguientes.

Serán beneficiarios/ as de la prestación en su **MODALIDAD NO CONTRIBUTIVA** los/ as mayores de 65 años que, residiendo de manera legal en España, se encuentren en estado de necesidad, carezcan de recursos económicos propios suficientes para su subsistencia, aún cuando no hayan cotizado nunca o no lo hayan hecho el tiempo suficiente para alcanzar prestaciones de nivel contributivo.

Los requisitos son los siguientes:

1. Ser Español/ a o algún otro país de la Unión Europea, hispanoamericano, brasileño, andorrano o filipino.
2. Residir legalmente en territorio español y haberlo hecho durante 10 años entre la edad de 16 años y la del devengo de la pensión, de los cuales dos deberán ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la solicitud.

Entre las principales novedades que se incluyen en la nueva regulación de la jubilación son las siguientes.

- **JUBILACIÓN FLEXIBLE:** Las personas que accedan a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial, sin necesidad de un contrato de relevo, minorándose la pensión proporcionalmente.



- JUBILACIÓN ANTICIPADA: Se mantiene la posibilidad de jubilarse anticipadamente, a partir de los 60 años, para aquellos/ as trabajadores/ as con cotizaciones anteriores al año 1967. Ahora se podrá anticipar la jubilación a partir de los 61 años aunque no se cotizase antes del 1 de enero de 1967 siempre que se cumplan una serie de requisitos...

- JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS: Para ello será necesario tener 64 años de edad real.

En el caso de que haya que computarse cotizaciones en diferentes regímenes de la Seguridad Social el reconocimiento de la prestación se hará en el régimen en el que el/ la trabajador/ a esté en alta en el momento del hecho causante, si cumple los requisitos.

En el supuesto de no poder acceder a la Pensión de Jubilación por este método, se efectuará en el régimen en el que no se estaba de alta, siempre que reúna los demás requisitos para ello.

Sin tampoco fuera posible aplicando la regla anterior, decidirá el régimen en el que el/ la trabajador/ a acredite mayor número de cotizaciones.

Si aplicando tales reglas, el Régimen que reconoce la pensión es el Régimen General (o el Régimen Especial de la Minería del Carbón o el Régimen Especial del Mar cuando se trate de trabajadores/ as por cuenta ajena), el/ la interesado/ a podrá acceder a la jubilación anticipada por la vía del artículo 161.3 de la Ley General de la Seguridad Social. En caso contrario, no cabrá la aplicación de este mecanismo de jubilación anticipada.

7. **AUTONOMO**

- Concepto

Es una persona física que realiza en nombre propio una actividad comercial, industrial o profesional, que dirige personalmente su gestión y responde las



deudas contraídas frente a terceros/ as con todos sus bienes, tanto empresariales como personales.

- Sujetos/ as obligados/ as

Los/ as sujetos/ as que están obligatoriamente incluidos en el régimen de autónomos los/ as mayores de 18 años, cualquiera que sea su sexo y estado civil, que residan y ejerzan su actividad en territorio nacional y se hallen incluidos/ as en alguno de los siguientes apartados:

- Los/ as socios/ as trabajadores/ as de las sociedades laborales. El/ la cónyuge y los/ as parientes hasta el segundo grado inclusive, por consanguinidad (padres o hermanos/ as), afinidad (suegros/ as y cuñados/ as) y adopción, que colaboren con él de forma personal, habitual y directa, siempre que no tengan la condición de asalariados/ as.

Nota importante: Los/ as trabajadores/ as autónomos/ as podrán contratar, como trabajadores/ as por cuenta ajena, a los/ as hijos/ as menores de treinta años, aunque convivan con él/ ella. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los/ as familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo.

- Los/ as socios/ as de las compañías regulares colectivas y los/ as socios/ as colectivos/ as de las compañías comanditarias que trabajen en el negocio con tal carácter, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa.
- Quienes ejerzan una actividad por cuenta propia que exija la incorporación en un Colegio Profesional cuyo colectivo haya sido integrado en el régimen de autónomos.
- Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conllevan el desempeño del cargo de consejero/ a o administrador/ a, o presten otros servicios para sociedad mercantil, a título lucrativo y de forma habitual o directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto de la sociedad.
- Los/ as escritores/ as de libros.
- Los/ as trabajadores/ as autónomos/ as extranjeros/ as que residan y ejerzan legalmente su actividad en territorio español.



- Los/ as trabajadores/ as autónomos/ as agrícolas.
 - Los/ as socios/ as trabajadores/ as de las Cooperativas de Trabajo Asociado cuando éstas opten por este régimen en sus estatutos; la edad mínima para la inclusión en este régimen es de 16 años.
 - Los/ as comuneros/ as o socios/ as de comunidades de bienes y sociedades civiles irregulares.
 - Determinadas actividades han sido incluidas en este régimen: Entre ellos Peritos/ as y Tasadores/ as Profesionales de Seguros, Graduados/ as Sociales, Agentes Comerciales especializados en Aceites, Agente de seguros, Taxistas, Vigilantes/ as nocturnos/ as, Delineantes/ as, Ópticos/ as
- Requisitos de los/ as Sujetos/ as Obligados/ as

Para ser autónomo/ a es necesario cumplir una serie de requisitos:

- Mayor de edad.
 - Tener libre disposición de sus bienes.
 - Ejercer por cuenta propia y de forma habitual, una actividad empresarial.
- Afiliación, alta y baja

El alta será única, aunque se realicen actividades distintas y todas exijan la inclusión en este régimen especial.

Se puede estar simultáneamente en otros regímenes de la Seguridad Social, es decir es compatible la realización de actividades por cuenta propia, con la realización de actividades por cuenta ajena.

La obligación de cotizar termina el último día del mes en que el/ la trabajador/ a finaliza su actividad por cuenta propia, siempre y cuando comunique su baja dentro de plazo. En caso contrario, sigue obligado/ a a cotizar hasta el último día del mes de comunicación de la baja, salvo que se justifique el cese en la actividad.

El/ la Autónomo/ a debe pagar mensualmente las cuotas de la seguridad social.



Se abonarán presentando los “boletines de cotización” ante las oficinas recaudatorias (Cajas de Ahorro, Bancos, Oficinas de Correos...), o bien domiciliando el pago en cualquiera de ellas.

- Base de Cotización

La Base de Cotización de los/ as trabajadores/ as que a fecha de 1 de enero de 2.010, tengan edad inferior a cincuenta años, será la elegida por ellos/ as dentro de las bases mínima (841,80 € mensuales) y máxima (3.198,00 € mensuales).

Si en dicha fecha tuvieran cincuenta o más años, la base mínima será de 907,50 € y la base máxima estará limitada a 1.665,90 € mensuales, salvo que con anterioridad, vinieran cotizando por una base superior.

Los/ as trabajadores/ as por cuenta propia o autónomos/ as que no hayan optado por dar cobertura a las prestaciones de incapacidad temporal, deberán llevarlo a cabo de forma obligatoria, siempre que no tengan derecho a dicha prestación en razón de la actividad realizada en otro Régimen de la Seguridad Social.

Para trabajadores/ as, incorporados al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a partir de la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo (12 de octubre de 2007), que tengan 30 o menos años de edad, se aplicará sobre la cuota por contingencias comunes que corresponda, en función de la base de cotización elegida y del tipo de cotización aplicable, según el ámbito de protección por el que se haya optado, una reducción, durante los 15 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, equivalente al 30 % de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento en este Régimen, y una bonificación, en los 15 meses siguientes a la finalización del período de reducción, de igual cuantía que ésta.

El límite de edad señalado en el párrafo anterior será de 35 años, en el caso de trabajadores/ as por cuenta propia.



Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación a los/ as socios/ as trabajadores/ as de Cooperativas de Trabajo Asociado, dados de alta en el Régimen de Autónomos.

La liquidación debe hacerse por períodos mensuales que coinciden con los meses naturales, y su importe se ingresa dentro del mismo mes a que aquellas corresponden.

- Prestaciones

Una de las mayores dudas que generalmente se plantea con respecto a este régimen está en las diferencias que presenta frente al Régimen General en relación con las prestaciones de la Seguridad Social.

Las diferencias fundamentales son:

- * Es necesario estar al corriente en el pago de cuotas. Si no lo estuviera, se le concederá un plazo de 30 días para que efectúe el ingreso de las mismas.
- * Se percibe directamente del INSS o de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Deberán presentar en el plazo de 15 días, ante la autoridad competente, declaración sobre la persona que gestiona directamente el establecimiento mercantil, industrial o de otra naturaleza, o en su caso, de cese temporal o definitivo de la actividad. Además, deberán presentar los partes de baja el plazo máximo de 5 días.
- * La **Incapacidad Permanente** sigue las reglas del Régimen General, con las siguientes salvedades:
 - Se reconoce la **pensión de Incapacidad permanente parcial** para profesión habitual (si deriva de contingencias comunes) cuando, la lesión, ocasione al trabajador una disminución no inferior al 50 por 100 en su rendimiento laboral, sin impedirle hacer las tareas fundamentales de la misma.



- En la "**Total**", se cobra una pensión vitalicia del 55% de la base reguladora o una indemnización de 40 mensualidades de la citada base, incrementándose con el 20% correspondiente a la Incapacidad Permanente Total Cualificada.

- * La **Maternidad** sigue las mismas reglas que en el Régimen General

- * Respecto a la **Jubilación**, no cabe la anticipada, aunque en determinados casos se puede acceder a ella. El cálculo del porcentaje aplicable a la base reguladora se realiza en función exclusiva de los años efectivamente cotizados.

- * Respecto a la **Protección por Desempleo**, en la Ley 32/2010, de 5 de agosto, se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los/as trabajadores/as autónomos/as.