

DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Primera edición:

Agosto 2018

Edita: Fundación Adsis

www.fundacionadsis.org

Diseño gráfico:

Amelia Fdez. Valledor

Impresión:

Afanias

D.L.: M-22161-2018



Índice

Introducción	5
1. Derechos y deberes	6
2. Contrato de trabajo	8
3. El Salario	24
4. Horas complementarias y horas extraordinarias	30
5. Régimen especial del servicio doméstico	34
6. Prevención de riesgos laborales	38
7. Seguridad Social	42
8. Prestación por desempleo	48

Introducción

Fundación Adsis¹ es una entidad sin ánimo de lucro que desde hace más de 50 años lucha para construir una sociedad más justa, solidaria e inclusiva en la que se acepte la diversidad como un valor y en la que cada persona pueda desarrollar su proyecto de vida. Creemos en la capacidad de cambio de cada persona y nos comprometemos desde la cercanía y el acompañamiento.

Durante 2017 atendimos a más de 35.000 personas a través de 8 programas de acción social en 12 provincias del Estado español. Además, nuestros programas de cooperación al desarrollo y comercio justo apoyan a más de 100.000 personas (entre población directa e indirecta) en 3 países de América Latina.

Nuestra Fundación ofrece un servicio de Información y asesoramiento jurídico a personas migradas desde hace más de 12 años. A raíz de nuestra experiencia de trabajo con este colectivo y con los y las profesionales de otros ámbitos que intervienen con las personas migradas, identificamos la necesidad de elaborar un documento que contenga un resumen de los derechos y deberes de las personas trabajadoras en el marco legal que aplica en nuestro país. El documento pretende ser de ayuda y referencia, tanto para las personas migradas como para los y las profesionales que trabajan con este colectivo.

Este material se creó en el marco del proyecto ‘Servicio de Información y asesoramiento jurídico para personas migradas’, financiado por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y el Fondo de Asilo, Migración e Integración.

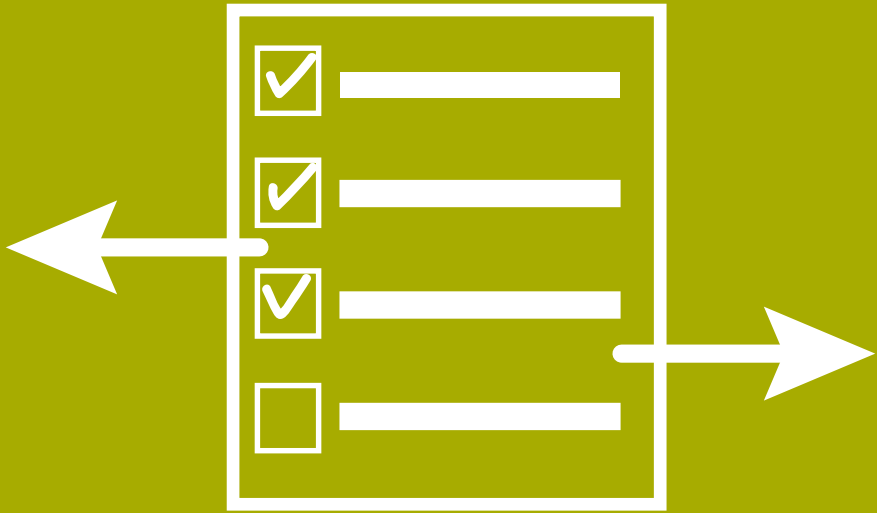
Los datos que aparecen en esta guía están actualizados a fecha de mayo de 2018, por lo que la información reflejada en cada apartado podría sufrir cambios en cualquier momento, debido a actualizaciones o modificaciones de la normativa que aplica.

El material ha sido elaborado por la abogada de Fundación Adsis en Madrid, Cristina Pinzón González, con la colaboración de las abogadas, Claudia Muñoz Iglesias y Eva Cañas del Olmo, de las zonas de Barcelona y Valencia respectivamente.

¹ Página web: www.fundacionadsis.org

DERECHOS Y DEBERES

<input checked="" type="checkbox"/>	_____
<input checked="" type="checkbox"/>	_____
<input checked="" type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	_____



Los derechos y deberes de las personas trabajadoras se rigen por el “**Es-tatuto de los Trabajadores**”. Asimismo, en la Constitución Española se reconocen una serie de derechos y libertades de carácter genérico, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa. Son los siguientes:

- Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- Libre sindicación.
- Negociación colectiva.
- Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- Huelga.
- Reunión.
- Información, consulta y participación en la empresa.

Norma modificadora letra g) del número 1 del artículo 4 redactada por el apartado uno del artículo único de la Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario («B.O.E.» 17 noviembre). Vigencia: 18 noviembre 2007.

Las personas trabajadoras tienen como **deberes básicos**:

- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario o empresaria en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta Ley.
- Contribuir a la mejora de la productividad.
- Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

CONTRATO DE TRABAJO



2

Características

Es un **acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora** por el que ésta se obliga a prestar determinados servicios por cuenta de la empresa y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

Pueden firmarlo

En principio pueden todas aquellas personas mayores de 16 años, que no se hayan visto privadas de su capacidad de obrar por medio de una sentencia judicial:

- Las personas mayores de edad (18 años).
- Los y las menores de 18 años legalmente emancipadas.
- Mayores de 16 y menores de 18 si tienen autorización de los padres y/o madres o de quien los tenga a su cargo. Si viven de forma independiente, con el consentimiento expreso o tácito de sus padres, madres, tutoras o tutores.
- Las personas extranjeras de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.
- En el caso de los y las menores de 16 años y previa autorización de los padres y madres o tutores y tutoras y del organismo competente, se les permite participar en espectáculos públicos siempre y cuando su intervención no suponga un peligro para su integridad física y psicológica.
- Por su parte, los y las menores de 18 años no podrán trabajar en horario nocturno, (cuando al menos tres horas de la jornada de trabajo se desarrollen entre las diez de la noche y las seis de la mañana), realizar horas extraordinarias ni tampoco prestar servicios en puestos de trabajo declarados insalubres, penosos o nocivos que puedan afectar de forma directa o indirecta a su desarrollo.
- En los casos de menores en situación de: no emancipados, que no se encuentran bajo la patria potestad de sus padres y/o madres (por ejemplo, porque han fallecido o han abandonado al o a la menor), no capacitados o capacitadas, sometidas a patria potestad prorrogada (incapaces mayores de edad), y/o en situación de desamparo se constituye judicialmente un

tutor o tutora. La persona nombrada tiene la obligación de educar al o a la menor o incapaz y procurarle una formación integral, además de administrar sus bienes y representarle en todos sus actos.

Con carácter general todo contrato debe contener

- La identidad de las partes del contrato de trabajo.
- La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma
- El domicilio social de la empresa o, en su caso, el domicilio del empresario o empresaria y el centro de trabajo donde la persona trabajadora preste sus servicios habitualmente. Cuando el trabajador o la trabajadora preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes se harán constar estas circunstancias
- La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe la persona trabajadora, o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago, incluyendo pagas extraordinarias.
- La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo
- La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución de determinación de dichas vacaciones: 30 días naturales o 22 laborales, cómputo 2.5 por mes trabajado.
- Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar la empresa y la persona trabajadora en el supuesto de extinción del contrato. Si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información se especificarán las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.
- El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.
- En los supuestos de prestación de servicios en el extranjero, cuando fuera superior a cuatro semanas, la empresa deberá dar, además de la informa-

ción de carácter general indicada anteriormente, la información adicional siguiente con anterioridad a su partida al extranjero:

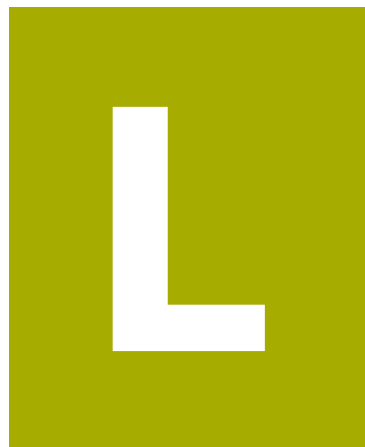
- La duración del trabajo que vaya a prestarse en el extranjero.
 - La moneda en que se pagará el salario.
 - Las retribuciones en dinero o en especie, tales como dietas, compensaciones por gastos o gastos de viaje, y las ventajas vinculadas a la circunstancia de la prestación de servicios en el extranjero.
 - En su caso, las condiciones de repatriación del trabajador o trabajadora.
- Cuando la relación laboral se extinguiera antes del transcurso de los plazos indicados, con independencia de si los servicios se prestan en el ámbito nacional o extranjero, el empresario o empresaria deberá facilitar la información antes de la extinción del contrato de trabajo.

Sobre la formalización

El contrato de trabajo puede formalizarse por escrito o de palabra.

Es obligatorio por escrito cuando así lo exija una disposición legal, y siempre en los contratos que se relacionan:

- Prácticas.
- Formación.
- Para la realización de una obra o servicio determinado.
- A tiempo parcial, fijo discontinuo y de relevo.
- A domicilio.
- Trabajadores y trabajadoras contratadas en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
- Los contratos por tiempo determinado, cuya duración sea superior a cuatro semanas.



Cada una de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, en cualquier momento del transcurso de la relación laboral.

Respecto a la duración, el contrato de trabajo puede concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, en los supuestos legalmente previstos.

Período de prueba

Su establecimiento es optativo y de acordarlo, se deberá reflejar por escrito en el contrato de trabajo.

Su duración máxima se establecerá en los Convenios Colectivos, y en su defecto la duración no podrá exceder:

- Seis meses para las personas técnicas tituladas.
- Dos meses para el resto de trabajadores y trabajadoras.
- Un año en contratos indefinidos de apoyo a los y las emprendedoras.
- Un mes para contratos a tiempo determinado no superior a 6 meses.
- Tres meses para las personas que no sean técnicos o técnicas tituladas en empresas con menos de 25 trabajadores y trabajadoras.

Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla.

Durante este período 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 período de prueba se computa a efectos de antigüedad.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador o trabajadora durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

No se podrá establecer período de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Sobre la duración

Un contrato de trabajo puede ser **indefinido** (fijo), o bien tener una **duración determinada** (temporal). Y puede ser a tiempo completo o a

tiempo parcial. Con la Reforma laboral, lo que se ha intentado es fomentar el contrato a tiempo parcial, para incentivar el empleo. Para ello, se pretende dar prioridad a estos contratos frente al contrato a tiempo completo.

Si una persona trabajadora está a tiempo completo, y la empresa modifica su contrato a tiempo parcial, el primero no puede ser obligado a asumir dicha modificación sustancial del contrato, salvo que voluntariamente lo admita.

En los casos en que la empresa alegue que es por motivos económicos, tendrá que justificarlo. De igual manera, la empresa debe informar a sus trabajadores y trabajadoras de los puestos vacantes a tiempo completo o parcial que les puedan interesar.

En principio, todo contrato de trabajo es indefinido y a jornada completa, salvo que en el contrato de trabajo se establezca lo contrario. Por ello, debe quedar bien claro y por escrito el tipo de contrato que se firma.

Las normas que regulan cada tipo de contrato temporal, establecen cuál es la duración mínima y máxima del contrato.

Vacaciones

Depende del Convenio al que se adscribe el contrato de trabajo.

Si el convenio no dice nada serían 30 días naturales o 22 hábiles. Deben fijarse desde el primer mes del año. Dependiendo de los convenios, las vacaciones se pactan entre las partes, pero en el caso de que no aplique un convenio, se entiende que 15 días lo fija la empresa y los otros 15 días son a disposición de la persona trabajadora. También puede ocurrir que la empresa cierre un mes por vacaciones, y en este caso, las vacaciones serían para todo el mundo igual.



El calendario laboral debe estar expuesto. Las vacaciones hay que disfrutarlas en el año, y no pagarse, salvo por liquidación del contrato.

Modalidad de contratos (www.sepe.es)

Un contrato de trabajo supone unos derechos para los y las trabajadoras que se convierten en **obligaciones para la empresa**. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae la persona trabajadora, se convierten en derechos de su empresa.

La empresa contrae obligaciones con:

- La persona trabajadora: cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, la empresa deberá **informarla por escrito** sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.
- Los y las representantes legales de las personas trabajadoras también tendrán que tener una copia básica de los contratos formalizados por escrito, 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 y las denuncias de los mismos. Tendrán, para ello, un plazo de 10 días. La copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del D.N.I., domicilio, estado civil y cualquier otro dato que pueda afectar a la identidad personal del interesado o interesada. Posteriormente, dicha copia básica se enviará al Servicio Público de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores y trabajadoras, también deberá formalizarse copia básica y remitirse al Servicio Público de Empleo.
- El Servicio Público de Empleo: las empresas están obligadas a comunicar al Servicio Público de Empleo en el **plazo de los 10 días** siguientes a su concertación, y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

- También debe remitirse a los Servicios Públicos de Empleo la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregados a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiese.

Extinción

La relación laboral se extinguirá:

- Por mutuo acuerdo entre las partes.
- Por causas consignadas en el contrato.
- Por expiración del tiempo convenido. Deberá ir acompañado de una indemnización según convenio.
- Por dimisión del trabajador o de la trabajadora (baja voluntaria). Debiendo mediar un preaviso.
- Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente, total o absoluta de la persona trabajadora.
- Por jubilación del trabajador o de la trabajadora.
- Por muerte o incapacidad del empleador o empleadora.
- Por fuerza mayor.
- Por voluntad de la persona trabajadora que se fundamente en el incumplimiento contractual por parte del empleador o de la empleadora.
- Por despido de la persona trabajadora.
- Por desistimiento del empleador o empleadora.

Despido o desistimiento del empleador o de la empleadora

El despido disciplinario del trabajador o de la trabajadora se producirá, mediante notificación escrita, por las causas escritas en el Estatuto de los trabajadores.

El despido disciplinario es una **SANCIÓN**. Consiste en la extinción de la relación laboral por decisión de la empresa basada en un incumplimiento grave y culpable de la persona trabajadora.

Es importante, por tanto, para la persona trabajadora, saber cómo reaccionar ante un despido disciplinario (plazos, qué hacer y cómo) y conocer sus derechos en esta situación. A continuación lo explicamos:

■ Requisitos formales del despido disciplinario

Los requisitos formales del despido disciplinario son exigencias establecidas por la Ley (art. 55 del Estatuto de los Trabajadores) y que deben ser cumplidas. En caso contrario, el despido sería declarado automáticamente improcedente por el Juez de lo Social. Las exigencias formales básicas son tres:

- Notificación por escrito al trabajador o a la trabajadora. Para demostrarlo la empresa pedirá a la persona sancionada que firme una copia con la fecha y el recibí o comunicará el despido por burofax u otro medio que deje constancia de tal comunicación.
- Hacer figurar los hechos del despido: han de ser imputaciones concretas de hechos concretos perfectamente descritos; no es válido atribuir faltas genéricas o limitarse a citar los preceptos infringidos sin describir una conducta concreta que se encuadre en ellos. En otro caso, se produciría indefensión en el trabajador o en la trabajadora y el despido sería declarado improcedente o nulo.
- La fecha de efecto del despido, de manera expresa.

A parte de los requisitos básicos anteriores pueden existir otros más, impuestos por el convenio colectivo, o en los casos en los que el trabajador o la trabajadora sea representante sindical o esté afiliado a un sindicato.

■ Causas del despido

Como hemos dicho al principio, el despido disciplinario es una sanción que debe estar basada en una **FALTA MUY GRAVE**, considerado por la norma merecedora de dicha sanción un incumplimiento contractual. Las faltas están descritas, normalmente, de manera detallada en cada convenio colectivo, pero el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 54 ya nos da una enumeración de indicios (que puede variar en aplicación de los Convenios colectivos), por lo que de manera indiciaria, podemos aquí enumerar las faltas merecedoras del despido:

- Faltas repetida e injustificada de asistencia y puntualidad al trabajo.
- Indisciplina o desobediencia en el trabajo.

- Ofensas verbales o físicas al empleador o empleadora, a personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos o ellas.
- La transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza.
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- El acoso por razones de raza, sexo, religión, opiniones, discapacidad, edad, etc. al empresario o empresaria o a las personas que trabajan en la empresa.

■ ¿Cuándo el despido es improcedente?

El juez declarará improcedente el despido por dos motivos:

- Que la forma del despido no se ajuste a los requisitos que hemos descrito más arriba.
- Que el motivo del despido no sea demostrado por la empresa o no sea constitutivo de una infracción merecedora del despido.

En el caso de que el despido sea declarado improcedente, la empresa debe optar entre:

1. Readmitir a la persona trabajadora pagándole los salarios que ha dejado de percibir durante el procedimiento (llamados salarios de tramitación).
2. No readmitirle y pagar una indemnización, que sería de 45 días por año transcurrido desde el inicio del contrato hasta la reforma laboral de febrero de 2012 y de 33 días por año desde dicha reforma hasta la fecha del despido. En este caso no hay pago de salarios de tramitación. Ahora serían 20 días por año.

■ ¿Cuándo el despido es nulo?

El juzgado deberá declarar nulo el despido cuando se base en alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en las leyes, o produzca una violación de los derechos fundamentales o las libertades públicas de la persona trabajadora.

En concreto, siempre se declarará nulo el despido de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.

Si el despido es declarado nulo, la persona trabajadora debe ser automáticamente readmitida con el pago de los salarios de tramitación, salvo que opte por la extinción del contrato con indemnización y, si opta por la indemnización, no se le pagarán los salarios de tramitación.

■ Cómo impugnar el despido

Todo lo anterior se debe tener en cuenta, únicamente, si impugnamos el despido, puesto que si dejamos transcurrir los plazos para impugnarlo y no hacemos nada, el contrato se extinguirá y perderemos todos nuestros derechos.



La impugnación del despido debe hacerse, en primer lugar, mediante **DEMANDA DE CONCILIACIÓN** que se presentará ante el Servicio de Conciliación de la Comunidad Autónoma correspondiente. Una vez celebrado el acto de conciliación, si no se llega a la conciliación, debe-

remos presentar una **DEMANDA ANTE EL JUZGADO DE LO SOCIAL**, que dará lugar a un procedimiento judicial por despido donde se discutirá su procedencia, improcedencia o nulidad. Se pueden presentar el mismo día para ganar tiempo si se sabe que no va a existir conciliación. La Papeleta es fundamental porque es en lo que se va a basar la demanda posterior.

Para estos trámites, la persona trabajadora puede representarse a sí misma y acudir sin abogado o abogada (art. 16 de la LJS), aunque es conveniente que lo haga asistido de un profesional porque necesita conocimientos técnicos y práctica ante los tribunales para su defensa. Además, pierde posibilidades en el acto del juicio de ejercitar todos sus derechos.

Como ya hemos dicho en repetidas ocasiones, los plazos para reclamar son muy breves, ya que la Ley nos da **veinte días hábiles** comunes para presentar la demanda de conciliación y la demanda judicial.

En el caso, en que solo se solicite la **Reclamación por impago de salario o liquidación, pagas o vacaciones**, dicha reclamación de Cantidad se realiza también ante el Servicio de Mediación y arbitraje de la comunidad autónoma, en un plazo máximo de **un año**.

En el caso de la Comunidad de Madrid este servicio está en la c/ Princesa, nº 5 y los Juzgados de lo Social c/Princesa, nº 3.

En Barcelona este servicio está en la C/ Albareda nº 2-4 y los Juzgados de lo Social para presentar demandas laborales en Ronda de Sant Pere nº 41.

■ Despido causas objetivas o procedentes

Desglosaremos los tipos de despido objetivo y su regulación actual, en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Ineptitud de la persona trabajadora, conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. Este supuesto se produce como consecuencia de una habilidad deficiente para realizar el trabajo para el que fue contratada, según las circunstancias de lugar y tiempo que el momento exija. Algunos ejemplos de este despido se producirían por la quiebra de confianza en un puesto de trabajo de especial confianza, así como la falta de coincidencia con el ideario empresarial, en las denominadas empresas ideológicas. La falta de idoneidad para realizar el cometido laboral para la que fue contratada por la falta de preparación suficiente o de idoneidad para desarrollar de manera útil y provechosa la prestación de trabajo que se obligó a ejecutar. La incapacidad personal o inhabilidad profesional para el trabajo, o la inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene su origen en la persona trabajadora, bien por falta de preparación o actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo.
2. Por falta de adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. La empresa no podrá acordar el despido sin ofrecerle,

previamente, un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. Durante la formación, el contrato de trabajo quedará en suspenso y la empresa abonará a la persona trabajadora el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por la empresa hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

3. Por causa objetiva económica. En los casos en los que la empresa tenga una situación económica negativa, como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. Para acogerse a esta modalidad se establece como elemento valorativo el que la empresa venga arrastrando esta situación durante al menos tres trimestres consecutivos, comparándolos con los del mismo período del año anterior.
4. Por causa objetiva técnica. Esta situación se produce cuando se han experimentado cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción. Con ello se refiere el Estatuto de los Trabajadores a las novedades técnicas, tecnológicas o mecánicas introducidas en los procesos productivos, y como consecuencia de las cuales no se hace necesario contar con el mismo número de personas en su plantilla para el desempeño de una tarea.
5. Por causa objetiva organizativa. En este caso los cambios se producen en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción. En este caso, la posibilidad de amortizar puestos de trabajo obedece a la instauración de procesos o cambios organizativos en la empresa, cambios en la forma de trabajar que provoquen una optimización de los recursos y, en consecuencia, mano de obra excedente.
6. Por causa objetiva productiva. Esta causa de despido es posible cuando se realizan cambios, entre otros supuestos, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Es decir, cuando la empresa, con independencia de su situación económi-

ca, decide abandonar la prestación de determinados servicios, o bien la comercialización de una serie de productos. En este supuesto, las personas que hasta ese momento se encargaban de realizarlos, podrán ver como se amortiza su puesto de trabajo por causas objetivas.

7. Por faltas de asistencia al trabajo. Estas faltas aun cuando sean justificadas e intermitentes, deben alcanzar el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses. A efectos de computar ese nivel de absentismo no podrán tomarse en consideración las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores y trabajadoras, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda. Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.
8. Insuficiencia económica derivada de la desaparición de programas soportados por las Administraciones Públicas. Para acogerse a esta modalidad de despido será preciso que el contrato de trabajo del personal fuera indefinido, que prestara servicios en entidades sin ánimo de lucro y que su labor se desarrollara para un programa público determinado. En estos supuestos, la falta de consignación presupuestarias o extra-presupuestaria anual por parte de la Administración que sostenía el programa se considera una justa causa de despido.

Por lo que respecta a la indemnización por despido objetivo individual, siempre que ésta sea procedente al acreditarse que efectivamente concu-

re la causa alegada para la amortización del puesto de trabajo, se abonará una cantidad equivalente a 20 días de salario por año trabajado y hasta un máximo de doce mensualidades. En materia de indemnización, siempre que el despido objetivo sea procedente, las reformas laborales de los últimos años no han introducido modificaciones.

En el resto de los casos: 20 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.

EL SALARIO



3

- Es el conjunto de percepciones económicas que recibe la plantilla por la prestación de sus servicios en la empresa.
- Estas prestaciones pueden ser abonadas en dinero o en “especie”, entendiéndose por ejemplo manutención, alojamiento, etc.
- En el caso de ser abonadas en especie, ésta no podrá ser superior al 30% del salario percibido.
- El importe del salario viene determinado por el convenio colectivo, aunque puede ser pactado libremente por la empresa y la persona trabajadora sin que sea inferior al convenio.
- No se considera salario la retribución de los gastos (dietas), prestaciones, etc.
- El salario se compone, por un lado del “salario base”, y por otra parte, los complementos salariales.

Los complementos salariales son

- Personales: antigüedad, idiomas, títulos universitarios...
- Puesto de trabajo: actividad que desarrolle.
- Cantidad o calidad: beneficios.

Dentro de estos complementos, se podrían encontrar las **pagas extraordinarias**. Se estipulan según convenio, pero lo normal es que sean dos pagas, una en junio y otra en diciembre, en total 14 pagas. Puede suceder que las pagas se encuentren prorrateadas dentro del salario, serían por tanto 12 pagas

en total. Hay casos concretos que se puede llegar a tener 15 o 16 pagas. La empresa está obligada a descontar a las personas trabajadoras las cantidades que debe satisfacer en concepto de contribución al Régimen General de la **Seguridad Social**. Actualmente supone un 6,4% de la base reguladora por todos los conceptos. Esta cantidad debe ser ingresada por la empresa a la Tesorería General de la Seguridad Social.



A su vez, la empresa también está obligada a retener la cantidad correspondiente en concepto de pago a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, **IRPE**.

El salario debe abonarse en la fecha que se haya convenido, y en defecto de pacto expreso entre la persona trabajadora y la empresa, se abonará conforme a costumbre, pero no podrá ser superior al mes.

Si la empresa se retrasa en el abono de los salarios, la persona trabajadora puede exigirle intereses por demora, que ascienden al 10% anual sobre lo adecuado.

A su vez, el retraso continuo en el abono de los salarios permite a la persona trabajadora solicitar la extinción del contrato de trabajo con derecho a percibir una indemnización de 45 días por año trabajado.

¿Cómo debe abonarse el salario?

Debe abonarse según se haya convenido: en efectivo, mediante cheque o talón, ingreso o domiciliación bancaria,...

No discriminación

La empresa está obligada a pagar igual salario a todo el personal que realiza un mismo trabajo, sin poder realizar discriminación alguna por razón de origen (nacionales o extranjeros) estado civil, sexo, ideas religiosas o políticas, vínculo de parentesco con otras personas de la plantilla...

Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.)

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

Para el **2018**, el salario ha sido fijado en **735.90€/mensuales**, en 14 pagas lo que su-



pone un mínimo de **24.53 €/diarios** y en cómputo anual, en ningún caso inferior a **10.302,60€**. El S.M.I. goza además de una protección especial al ser inembargable por deudas, salvo que sea obligación de prestar alimentos a parientes.

La Nómina

Es el recibo justificativo y acreditativo del pago del salario que realiza la empresa al trabajador o trabajadora. Debe ajustarse a un modelo oficial aprobado por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, aunque por convenio o acuerdo podrá establecerse otro modelo.

La nómina habrá de incluir al menos los siguientes datos:

- Los de la empresa y la persona trabajadora.
- Periodo a los que corresponden las cantidades que se detallan en la misma.
- El salario base que no podrá ser inferior al establecido en el convenio colectivo o en su defecto al SMI.
- Otros conceptos salariales como antigüedad, titulación, productividad,...
- Percepciones no salariales como dietas, indemnizaciones,...
- La base de cotización a la Seguridad social que es la suma del salario total en el que se incluyen los complementos y la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- Las deducciones que se practican por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas a cargo del trabajador (IRPF).
- La cantidad que se percibirá una vez practicada la contribución al Régimen General de la Seguridad Social y la deducción por IRPF (salario neto).
- Lugar y fecha.
- Sello y firma
- Firma de la persona trabajadora que no será necesaria si la nómina se abonara mediante transferencia bancaria.

Liquidación

Es el recibo que se expide para que sea firmado por la persona trabajadora y contiene su declaración de estar conforme o no conforme con las cantidades que se le abonan al término de la relación laboral y, normalmente, si se está conforme se renuncia a ejercer acciones judiciales contra la empresa.

La firma y recepción del finiquito condiciona el ejercicio posterior de reclamaciones contra el empresario por lo que en el caso de duda o disconformidad no debemos firmarlo, o hacerlo “no conforme”

■ ¿Qué son los salarios de tramitación?

Son las cantidades que la persona trabajadora deja de percibir mientras se tramita un procedimiento judicial contra la decisión de extinguir su relación laboral hasta la fecha en la que se dicte la sentencia judicial, en la que se declare la nulidad, la procedencia o improcedencia del despido. Su importe coincidirá con el de los salarios que hasta la fecha venía percibiendo. La empresa está obligada a mantener a la persona trabajadora de alta en la Seguridad Social durante este periodo.

Si transcurren más de 60 días hábiles desde la presentación de la demanda en el Juzgado de lo Social hasta la notificación de la sentencia, la empresa podrá solicitar al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) del Estado, el abono de los salarios de tramitación pagados a la persona trabajadora que excedan de esos 60 días.

HORAS COMPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS



4

La reforma laboral 2012 regula las horas extra en los contratos a tiempo parcial. El personal con esta modalidad de contrato cobrará y cotizará las horas de más que pasen en su puesto, pero con unos límites:

Un contrato a tiempo parcial

No puede superar el 77% de una jornada laboral a tiempo completo. Los convenios colectivos suelen fijar una duración de 8 horas diarias para estas jornadas, es decir, 40 horas a la semana. Esto supone que una persona trabajadora con un contrato a tiempo parcial no puede trabajar más de 6,16 horas al día.

La reforma laboral regula las horas extraordinarias en estos contratos, pero también establece los siguientes límites:

- La suma de horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no puede ser superior al 77% de una jornada laboral a tiempo completo.
- Una persona trabajadora puede hacer un máximo de 80 horas extras al año.

Horas complementarias: pagadas y cotizadas

La reforma laboral 2012 distingue entre dos tipos de horas: las complementarias y las extraordinarias.

Un trabajador o trabajadora hace **horas complementarias** cuando trabaja más tiempo del que figura en su contrato de trabajo. Estas horas están pagadas y cotizan de forma ordinaria. (Solo en contratos a tiempo parcial). Están pactadas por adelantado entre la persona y la empresa. Solo se pueden aplicar en los contratos indefinidos a tiempo parciales. La empresa decide cómo distribuir las horas, aunque siempre tiene que avisar a su asalariado o su asalariada con suficiente antelación, mínimo tres días, y si no las hace no son motivo de sanción laboral.

Las horas extraordinarias no cotizan a la prestación por desempleo.

La persona trabajadora a tiempo parcial hace **horas extraordinarias** cuando pasa más tiempo del que figura en su contrato en su puesto de trabajo. La

diferencia con respecto a las horas complementarias es que las extraordinarias **no están pactadas por adelantado** entre la empresa y su personal. Ambos podrán, a su vez, decidir si estas horas se pagan o se compensan con tiempo de descanso.

Las horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial cotizan por contingencias comunes, pero no a la prestación por desempleo. Solo se podrán beneficiar de ellas las y los trabajadores que estén dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

RÉGIMEN ESPECIAL DE SERVICIO DOMÉSTICO



5

Es un régimen especial, que se encuentra regulado en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre y el Real Decreto-Ley29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social.

La contratación

Puede hacerse de palabra o por escrito, pero siempre que los contratos **superen las 4 semanas, debe hacerse por escrito.**

Los contratos pueden ser indefinidos o por tiempo determinado (temporal). Se puede fijar un periodo de prueba nunca superior a dos meses.

Retribuciones

Se tiene que garantizar **como mínimo** el SMI, establecido en 735,90€ en 14 pagas, el mínimo anual sería 10.302,60€. Por lo tanto, por debajo de dicho sueldo no se podría contratar legalmente. Si existiera salario en especie, éste no puede superar al 30%.

Tendrán derecho a 2 pagas extraordinarias al año, garantizando como mínimo el SMI, en el cómputo anual % del salario.

Si el pago es por hora de trabajo, en esa cantidad estará incluida la parte proporcional de todos los conceptos salariales, es decir, el salario, la paga, vacaciones y descansos.

La jornada máxima será de **40 horas semanales**, sin perjuicio de las horas de presencia acordadas entre las partes. **Las horas de presencia serán retribuidas o compensadas** en los términos que las partes acuerden, y nunca excediendo de 20h semanales de promedio en un mes. La retribución de la hora de presencia, debe ser como mínimo lo mismo que la hora ordinaria.

Descansos

Entre las jornadas laborales, debe haber un descanso mínimo de 12 horas, pudiéndose reducir a 10 horas en el caso de las personas trabajadoras internas, compensándose el resto de las horas hasta las doce.

Las personas trabajadoras internas tienen al menos 2 horas para las comidas principales que no computa como tiempo de trabajo, sino de descanso.

El descanso semanal, será de 36 horas consecutivas, que comprenderán normalmente la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.

Vacaciones

Serán de 30 días naturales, que podrán fraccionarse en periodos de 15 días. Tendrán derecho al disfrute de las fiestas y permisos al igual que cualquier otra persona trabajadora.

Nómina

Tendrán derecho a disponer de una nómina (el modelo de nómina se puede descargar en la web del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social) o recibo del sueldo.

Alta Seguridad Social

Deben estar dadas de alta en la Seguridad social por el total de las horas trabajadas. Si trabajan a tiempo parcial o por horas, igualmente deben cotizar a la Seguridad Social.

En cuanto a las personas que trabajan por horas, siempre que sean menos de 60 horas mensuales con un o una empleadora, desde el 2012 pueden darse de alta, siempre que ésta autorice para poder hacer dicha alta y pagarse la Seguridad social. Si superan las 60 horas mensuales, son los empleadores o empleadoras las obligadas a realizar el alta.

Tienen derecho al subsidio por incapacidad temporal (Baja por enfermedad o accidente) y se abonará a partir del noveno día de la baja, estando a cargo del empleador o de la empleadora el abono de la prestación a la persona del día cuatro al octavo de la baja. Los 4 días primeros no estarían cubiertos. A partir del noveno, el pago lo realizará la Seguridad Social o Entidad que corresponda.

No tienen derecho a la Prestación por Desempleo.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



Para reducir los riesgos es imprescindible que se apliquen las medidas de seguridad en el puesto de trabajo.

Solo el personal médico puede tratar las enfermedades. Los consejos pueden ser de utilidad para reducir el riesgo:

- Exigir la adaptación de tu puesto de trabajo a tus condiciones antropométricas.
- Exige un puesto de trabajo ergonómico.
- Infórmate sobre cómo hacer la movilización de cargas.
- Infórmate sobre la adopción de postura de trabajo adecuadas.
- Realiza pausas en el trabajo para dosificar adecuadamente el esfuerzo.
- Realiza ejercicios de relajación muscular.
- Conoce y cumple las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- Conoce y usa los elementos ergonómicos.
- Planifica tu trabajo.

Deberes de la persona trabajadora

Todo el personal está expuesto a los riesgos. Las personas trabajadoras deben tomar unas actitudes preventivas:

- No subestimar ni ignorar la probabilidad de que ocurra un accidente.
- Nunca debes asumir un riesgo, aunque sea leve, para lograr beneficios en el trabajo.
- Se debe evitar el exceso de confianza.
- No debes primar la seguridad tuya sobre la del resto de tus compañeros y compañeras.
- Intenta eliminar riesgos, y si no es posible, trata de reducirlos.



Derechos de la persona trabajadora

- Ser formado o formada y recibir formación.
- Utilizar los medios y equipos de protección adecuados (EPI).
- Participar en aquellas cuestiones en materia de prevención de riesgos.
- Poder interrumpir la actividad en caso de riesgo grave e inminente.
- Ser consultados y consultadas y participar en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud.
- Formar parte del Comité de Seguridad y salud.
- Derecho a la vigilancia de la salud, con reconocimientos periódicos
- La protección en caso de ser especialmente sensible a determinados riesgos.
- La protección de la maternidad, paternidad y de los menores.

SEGURIDAD SOCIAL



- 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.
- Las variaciones son actos administrativos por los que se efectúan comunicaciones de modificación de datos identificativos, domiciliarios o laborales de las y los trabajadores afiliados al Sistema de Seguridad Social.

Prestación de Incapacidad Temporal

Es un subsidio diario que cubre la pérdida de rentas del personal producida por enfermedad común o accidente laboral, enfermedad profesional o accidente de trabajo y los periodos de observación por enfermedad profesional.

- Personas beneficiarias:
 - Las personas trabajadoras, incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social, siempre que cumplan determinados **requisitos**:
 - » Enfermedad común: Estar en situación de afiliación y en alta o en situación de asimilada al alta y tener cubierto un periodo de cotización de 180 días en los 5 años anteriores
 - » Accidente: sea o no de trabajo y enfermedad profesional, no exigen cotizaciones previas.
 - » Las personas trabajadoras del régimen especial de autónomos (RETA) incluidos en el sistema especial de trabajadores agrarios que hayan optado por incluir esta prestación.
- Contenido de las cuantías:
 - Enfermedad común y accidente no laboral: 60% de la base reguladora desde el 4º día de la baja hasta el 20º inclusive y el 75% desde el 21 en adelante.
 - Enfermedad profesional o accidente de trabajo: 75% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja en el trabajo.



- **Pago:**
 - Para personas trabajadoras por cuenta ajena:
 - » En general, el pago lo efectúa la empresa como pago delegado con la misma periodicidad que los salarios.
 - » En los casos de enfermedad común o accidente no laboral, el pago entre el 4º y el 15º día de la baja corre a cargo del empresario o empresaria, a partir del 16 la responsabilidad de pago será del INSS o de la mutua.
 - Para personas trabajadoras por cuenta propia: el pago lo realiza directamente la entidad gestora o mutua competente. Además, podrá ser solicitado mediante la solicitud de pago directo.
- **Documentación:**
 - Los partes médicos de baja, confirmación de la baja y alta.
 - Documentos acreditativos de la identidad del trabajador o trabajadora.
 - Documentos relativos a la cotización.
- **Duración.**
 - Enfermedad o accidente: 365 días prorrogables por otros 180, si durante este transcurso se prevé curación.
 - Periodos de observación de la enfermedad profesional: 6 meses prorrogables otros 6.

Prestación por maternidad

Es una prestación que se reconoce a las trabajadoras durante el periodo de descanso legalmente establecido, en los supuestos de maternidad, adopción, acogimiento familiar y tutela, siempre que acrediten los requisitos exigidos en cada caso.

Se tendrá derecho al subsidio por maternidad a partir del mismo día en que dé comienzo el periodo de descanso correspondiente, de acuerdo a las normas aplicables.

- **Personas beneficiarias**

Los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y cuenta propia, incluidos los contratados para la formación y a tiempo parcial, cualquiera que

fuera su sexo, que disfruten de los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento familiar, preadoptivo o permanente y tutela.

■ **Requisitos**

- Estar en situación de afiliación y en alta o en situación asimilada de alta.
- Tener cubierto un periodo de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del parto o al inicio del descanso, o alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.
- Para menores de 21 años, no se exige periodo mínimo de cotización.
- Para mayores de 21 y menores de 26: 90 días cotizados dentro de los 7 años anteriores o 180 cotizados a lo largo de la vida laboral.
- Mayores de 26 años, 180 días dentro de los 7 anteriores, o 360 días a lo largo de la vida laboral.

■ **Cuantía**

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora.

■ **Duración**

La duración del periodo de descanso es de **16 semanas** ininterrumpidas, ampliable en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, de discapacidad y de hospitalización del recién nacido. Se puede disfrutar en régimen de jornada completa o parcial.

Si la madre trabajadora reúne todos los requisitos, salvo el periodo mínimo de cotización, la duración del subsidio no contributivo para la trabajadora será de 42 días naturales a partir del día del parto, que se incrementarán en 14 días naturales en los casos de nacimiento del hijo o hija.

■ **Responsable**

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o el Instituto Social de la Marina (ISM).

Prestación de Paternidad

Artículo 48 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la

suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a su elección; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

La persona trabajadora que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el o la contratante y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Se concederán permisos por las causas justificadas de nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo o hija, **cuatro semanas a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.**

■ Responsable

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o el Instituto Social de la Marina (ISM).

Asistencia Sanitaria

Es la prestación de servicios médicos y farmacéuticos necesarios para conservar o restablecer la salud de las personas protegidas, entre otras;

- Personas trabajadoras afiliadas y en alta, pensionistas, perceptores de prestaciones periódicas de la seguridad social y personas desempleadas que hayan agotado la prestación o el subsidio por desempleo.
- Familiares y asimilados dependientes de los anteriores.

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO



8

Esta prestación protege la situación de desempleo de quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo de forma temporal o definitiva o vean reducida temporalmente su jornada ordinaria de trabajo entre un mínimo de 10 y un máximo de un 70 por ciento respectivamente.

Para el acceso a la misma se requiere, además de cumplir los requisitos que más adelante se indican, la cotización previa de la persona trabajadora a la Seguridad Social por esta contingencia, dado que su financiación se efectúa por las cotizaciones de trabajadores, trabajadoras, empresariado y la aportación del Estado.

Requisitos que se deben cumplir para poder acceder a una prestación contributiva por desempleo por haber trabajado un año o más

- Estar afiliado y en situación de alta o asimilada al alta en la Seguridad Social en un régimen que contemple la contingencia por desempleo.
- Encontrarse en situación legal de desempleo.
- Acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar una colocación adecuada y suscribir un Compromiso de Actividad. Los Servicios Públicos de Empleo tendrán en cuenta la condición de víctima de violencia de género o de víctima de violencia doméstica para atemperar, en caso necesario, el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del compromiso de actividad.
- Tener cotizado por desempleo un período mínimo de 360 días dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo. El incumplimiento por parte de la empresa de las obligaciones de afiliación, alta y cotización no impide que la persona trabajadora obtenga su prestación por desempleo y, por ello, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) abonará las prestaciones sin perjuicio de las acciones que emprenda contra la empresa infractora y la responsabilidad de ésta por las prestaciones reconocidas.
- No haber cumplido la edad ordinaria que se exige para la pensión de jubilación, salvo que no se tuviera derecho a ella por falta de cotización o se trate de situaciones de suspensión de la relación laboral o de reducción de jornada autorizados por expediente de regulación de empleo.

- No realizar una actividad por cuenta propia o trabajo por cuenta ajena a tiempo completo, excepto:
 - Quienes tengan contrato por tiempo indefinido de apoyo a personas emprendedoras que podrán compatibilizar el 25% de la prestación con el mismo, siempre que soliciten la compatibilidad en los 15 días hábiles siguientes a la fecha de inicio de la relación laboral.
 - Cuando lo determine algún programa de fomento de empleo.
- Que la persona esté inscrita como demandante de empleo durante todo el periodo de percepción y suscribir el compromiso de actividad y mantener dicha inscripción.
- Que no esté incluida en alguna de las causas de incompatibilidad.

Requisitos para poder acceder a un subsidio por desempleo habiendo trabajado menos de un año

- Estar en situación legal de desempleo.
- Que esté inscrita y mantener la inscripción como demandante de empleo durante todo el periodo de percepción y suscribir el Compromiso de Actividad.
- Tener cotizados, en un régimen de la Seguridad Social que contemple la contingencia de desempleo, al menos 3 meses si tiene responsabilidades familiares, o 6 meses si no las tiene, y no tener cubierto el período mínimo de cotización de 360 días para tener derecho a una prestación contributiva.
- Carecer de rentas de cualquier naturaleza, superiores al 75 % del salario mínimo interprofesional, excluidas las pagas extraordinarias.
- Si la persona trabajadora tuviera derecho al «Subsidio por desempleo para mayores de 55 años» percibiría éste.
- En caso de que haya realizado trabajos a tiempo parcial, deberá aportar los contratos en los que se refleje el número de días de trabajo a la semana.

Importante

- Si interrumpiste el cobro de una prestación contributiva para trabajar este último periodo de menos de 360 días, debes solicitar la reanudación de dicha prestación.

- Si interrumpiste un subsidio por desempleo para trabajar menos de 12 meses tendrás que reanudar dicho subsidio pero si no es la primera vez que suspendes el subsidio, tienes varios periodos trabajados y entre todos suman 360 días o más, debes solicitar una nueva prestación contributiva por desempleo.
- No puedes salir del país sin autorización del SEPE, y si vas a estar más de 15 días debes pedir la suspensión, salvo en los casos de búsqueda de empleo en la UE, y previa autorización. En caso de no realizarse esta petición, se puede sancionar con la devolución íntegra de la prestación.

**LA MAQUETACIÓN E IMPRESIÓN DE ESTE DOCUMENTO HA SIDO FINANCIADA
POR EL MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
Y EL FONDO DE ASILO, MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN:**



**MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**SECRETARÍA DE ESTADO
DE MIGRACIONES**

**SUBDIRECCIÓN GENERAL DE
INTEGRACIÓN DE LOS
INMIGRANTES**



**UNIÓN EUROPEA
FONDO DE ASILO,
MIGRACIÓN E
INTEGRACIÓN**

Por una Europa plural