

# Guía

DEL TRABAJADOR/A  
DE LA PEQUEÑA  
EMPRESA

**LAB**

langile abertzaleen batzordeak



DOKUMENTAZIO  
ZENTROA

TXT 10158

SENTRY  
DOCUMENTATION



W



**Guía**

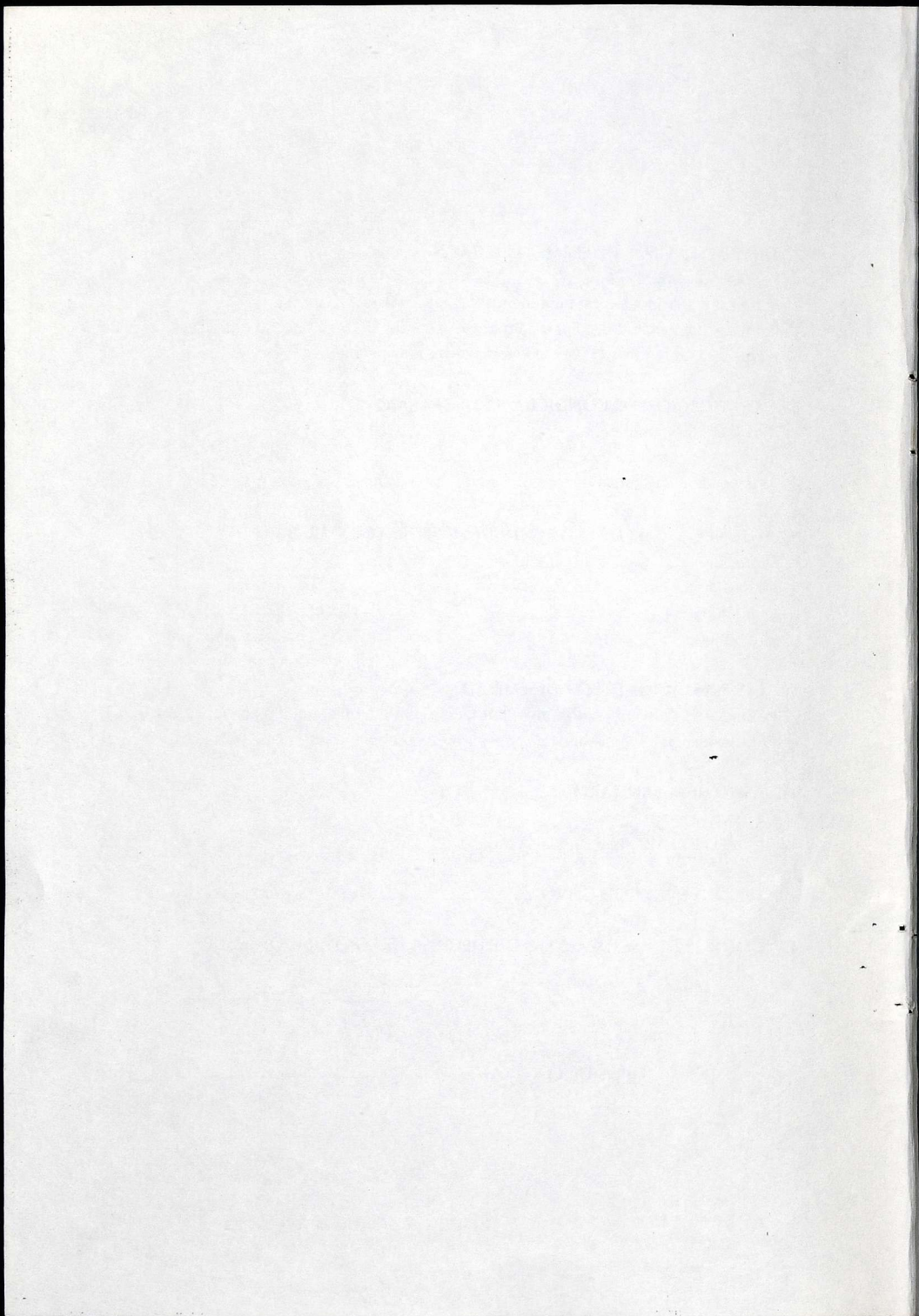
**DEL  
TRABAJADOR/A  
DE LA  
PEQUEÑA  
EMPRESA**



## **CONTENIDO**

<b>1. EL CONTRATO DE TRABAJO</b>	
— ¿Qué es? .....	5
<b>2. EL SALARIO</b>	
— ¿Qué es? .....	6
— La nómina. Su importancia para el trabajador/a .....	6
— El mismo salario para hombres y mujeres .....	7
— Salario Mínimo Interprofesional (SMI) .....	7
— Gratificaciones extraordinarias .....	8
<b>3. LA JORNADA DE TRABAJO</b>	
— ¿Qué es? .....	9
— Duración de la jornada .....	9
— Cálculo de la jornada laboral .....	9
— La jornada nocturna .....	10
— Distribución de la jornada .....	10
— Jornadas de trabajo especiales .....	11
<b>4. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS</b>	
— ¿Qué son? .....	13
— Tope máximo de horas extraordinarias que se pueden hacer .....	13
— Carácter voluntario de las horas extraordinarias .....	13
— ¿Cómo se pagan las horas extraordinarias? .....	14
— Entrega de justificante de las horas extraordinarias realizadas .....	14
— Prohibición de realizar horas extraordinarias nocturnas .....	14
— Horas de trabajo que se pueden recuperar .....	15
<b>5. EL CALENDARIO LABORAL ANUAL</b> .....	16
<b>6. LAS VACACIONES ANUALES</b>	
— ¿Cuál es su duración? .....	17
— ¿Qué pasa si no hay acuerdo con el empresario/a para coger las vacaciones? ...	18
— Calendario de vacaciones .....	18
— Retribuciones durante las vacaciones .....	18

<b>7. DIFERENTES TIPOS DE PERMISOS LEGALES</b>	
— Permisos pagados .....	19
— Permisos por adopción de un/a menor .....	20
— Permisos para exámenes y para formación profesional .....	20
— Reducción de la jornada y excedencia por hijos/as pequeños .....	21
<b>8. MODIFICACION DE CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
— Movilidad funcional .....	22
— Movilidad geográfica .....	23
— Modificación sustancial de las condiciones de trabajo .....	25
<b>9. ALGUNOS CASOS DE EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO</b>	
— El despido .....	26
— Formas de despido .....	29
— La liquidación .....	30
— El finiquito .....	30
<b>10. LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO</b>	
— Prestaciones de nivel contributivo: prestación por desempleo total o parcial .....	31
— Prestaciones de nivel asistencial: subsidio por desempleo .....	36
<b>11. ASISTENCIA SANITARIA</b> .....	45
<b>12. LA SALUD LABÓRAL</b> .....	46
<b>13. EL CONVENIO COLECTIVO</b> .....	47
<b>14. CENTROS DE ASESORAMIENTO Y DEFENSA DE LOS PARADOS (CADP)</b> ....	48
.....	
<b>TIPOS DE CONTRATOS</b> .....	55



## ¿QUE ES EL CONTRATO DE TRABAJO?

Es la **relación laboral** que une al trabajador/a con el empresario/a.

El trabajador/a se pone a disposición de otra persona o empresa a la que presta unos servicios y, a cambio, recibe un salario.

### **Tipos de contratos** (ver páginas de 55 a 63)

#### **CONTRATOS DE DURACION INDEFINIDA**

Contrato por tiempo indefinido.

#### **CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA**

Contrato de obra o servicio determinado.

Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Contrato de interinidad.

Contrato por lanzamiento de nueva actividad.

#### **CONTRATOS FORMATIVOS**

Contrato de aprendizaje.

Contrato en prácticas.

#### **CONTRATOS TEMPORALES DE FOMENTO DE EMPLEO**

Contrato temporal de fomento de empleo.

Contrato de fomento de empleo para 1994.

#### **CONTRATOS DE FOMENTO DE EMPLEO NO TEMPORALES**

Contrato de trabajadores mayores de 45 años.

Contrato de trabajadores minusválidos.

Contrato de trabajadores menores de 25 años y de los que tengan entre 25 y 29 años.

Contrato de mujeres.

#### **CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL**

Contrato a tiempo parcial.

Contrato de relevo.

Contrato para trabajadores fijos discontinuos.

## ¿QUE ES EL SALARIO?

La totalidad de las prestaciones económicas que percibe el trabajador/a —*en dinero o en especie*— por la realización del trabajo.

## LA NOMINA O RECIBO DEL SALARIO. SU IMPORTANCIA PARA EL TRABAJADOR/A

El recibo o justificante del salario es la NOMINA.

En la NOMINA ha de aparecer *todo el dinero* que el trabajador/a recibe realmente. Es especialmente importante que también aparezcan las horas extras realizadas y el dinero recibido por ellas.

El trabajador/a debe exigir a la empresa este recibo en el momento de recibir el salario. Es importante tener este documento porque:

- Es una *prueba* de que existe una relación laboral con la empresa.
- El recibo demuestra también que se cobra un determinado salario, lo cual es necesario para *poder exigir* una indemnización en caso necesario.
- Tener este documento es fundamental para poder presentar una Demanda ante la Magistratura de Trabajo y *para reclamar* cuando se cobra menos de lo que realmente corresponde, o cuando en la NOMINA no aparecen todas las cantidades salariales que se cobran.
- Sirve también para hacer el *cálculo de las prestaciones* de la Seguridad Social que puedan corresponder al trabajador/a en caso de desempleo, incapacidad laboral, invalidez y jubilación, y para hacer las reclamaciones oportunas si fuese necesario.

La NOMINA o recibo del salario *se ajustará al modelo* que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo, o en

su defecto por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes cantidades económicas que recibe del trabajador/a y las deducciones que procedan.

### EL MISMO SALARIO PARA HOMBRES Y MUJERES

El empresario/a está obligado/a a pagar el mismo salario a un trabajador y a una trabajadora si su trabajo es de igual valor.

Tanto al pagar el salario base como al pagar los complementos salariales, **no podrá haber discriminación** por motivo del sexo al que pertenezca el trabajador/a.

### PRESCRIPCIÓN *(Período de tiempo pasado el cual ya no se puede reclamar)*

El plazo para reclamar salarios o cantidades que el empresario/a no haya pagado **es de un año**. Pasado ese tiempo, la reclamación ya no se puede hacer (se dice entonces que el plazo "ha prescrito").

### SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL (SMI)

Una vez consultados los Sindicatos más representativos, el Gobierno fija, **cada año**, el importe del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Los trabajadores/as que cobren el SMI tienen el mismo derecho que los demás trabajadores/as a cobrar al año **2 pagas extraordinarias** de 30 días cada una y, además, otros complementos salariales que puedan corresponderles (nocturnidad, penosidad, toxicidad, etcétera).

El SMI para 1994, de acuerdo con el RD 2318/1993 (BOE 31.12.93) es de **60.570** ptas./mes para trabajadores/as desde 18 años, y de **40.020** ptas./mes para trabajadores/as menores de 18 años.

### ESTRUCTURA DEL SALARIO

El art. 26 del Estatuto de los Trabajadores (ET) en la nueva redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, establece que por convenio o, en su defecto, por contrato individual se determinará la estructura del salario.

También se pactará si son consolidables o no los complementos salariales (personales, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad en el trabajo).

Con la Reforma Laboral se ha derogado el Decreto 2380/1973, de Ordenación Salarial y de las Ordenes de Desarrollo y sobre plus de distancia y transporte.

### GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

El trabajador/a tiene derecho a **2 gratificaciones** al año, una de ellas la de Navidad y la otra en el mes que fije el Convenio Colectivo o cuando se acuerde entre el empresario/a y los/as representantes legales de los trabajadores/as.

Por Convenio Colectivo **se podrá aumentar** el número de pagas, decidir la cantidad económica de las mismas y pagarlas distribuyendo la cantidad entre las doce mensualidades del año.

#### ¿QUE ES LA JORNADA DE TRABAJO?

Es el tiempo de trabajo que  **fija la Ley o el Convenio Colectivo**. Además, ese tiempo se puede fijar por día, por semana, por mes o por año.

#### DURACION DE LA JORNADA

Será la pactada en el Convenio Colectivo o en el Contrato de trabajo.

La duración **máxima** de la jornada ordinaria de trabajo será de **40 horas semanales** de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, según dispone el art. 34 del ET.

Mediante Convenio o, en su defecto, por acuerdo de empresa se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un **período de descanso** no inferior a 15 minutos, que será considerado tiempo de trabajo efectivo si lo señala el Convenio o el Contrato de trabajo.

Para los trabajadores/as **menores de 18 años**, cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de 4 horas y media, el período de descanso durante la misma será como mínimo de media hora.

#### CALCULO DE LA JORNADA LABORAL

Según dice el Estatuto de los Trabajadores, el tiempo de trabajo se calculará teniendo en cuenta que el trabajador/a esté en su puesto de trabajo, tanto al principio como al final de la jornada diaria.

Para hacer el cálculo de la jornada hay que tener en cuenta lo que diga sobre ello el Convenio Colectivo. Como ejemplo, en los Convenios Colectivos se suele considerar también como tiempo de trabajo el que se utilice para cambiarse de ropa, recoger y dejar las herramientas, el aseo personal, etcétera.

También puede incluirse en el Convenio que el tiempo utilizado para tomarse el bocadillo sea tiempo de trabajo real.

### LA JORNADA NOCTURNA

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 10 horas de la noche y las 6 de la mañana.

La jornada de trabajo nocturno **no podrá exceder** de 8 horas diarias de promedio en un período de referencia de 15 días.

Los trabajadores/as nocturnos no podrán realizar horas extraordinarias.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva.

Con la *Reforma Laboral* ha desaparecido el mínimo de derecho necesario que obligaba al empresario/a a retribuir las horas nocturnas con un incremento mínimo del 25 por 100 sobre el salario base. (Se deberá establecer en el Convenio el incremento correspondiente).

El empresario/a debe garantizar que los trabajadores/as nocturnos dispongan de una evaluación gratuita de su salud antes de desempeñar un trabajo nocturno.

### DISTRIBUCION DE LAS HORAS DE TRABAJO O JORNADA

Las horas normales de trabajo pueden repartirse de forma desigual entre los distintos días de la semana o entre las distintas semanas del año, siempre que el total de horas que se vayan a trabajar no sobrepase al total de horas aprobadas por Ley o por Convenio.

Para esta forma de distribución del horario de trabajo existen dos limitaciones legales:

### 3. La jornada de trabajo

\* *No se podrán hacer más de 9 horas diarias normales de trabajo*, salvo que por Convenio o, en su defecto, acuerdo de empresa se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario.

\* Entre el final de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente debe haber un *descanso mínimo de 12 horas*.

#### DESCANSO SEMANAL

Los trabajadores/as tendrán derecho a un *descanso mínimo semanal* —acumulable por períodos de hasta 14 días— de día y medio ininterrumpido.

La duración del descanso semanal de los/as menores de 18 años será como mínimo de dos días ininterrumpidos.

#### JORNADAS DE TRABAJO ESPECIALES

El Real Decreto 2.001, de 1983 (que trata sobre la Jornada de Trabajo, Jornadas Especiales y Descansos), al hablar de los diferentes tipos de actividades laborales, establece una serie de medidas dirigidas a reducir o ampliar el tiempo de trabajo.

Así, se amplía la jornada en los siguientes Sectores:

- \* Porteros/as de viviendas y guardas vigilantes.
- \* Trabajadores/as agrícolas.
- \* Transportes por carretera, interurbanos y discrecionales.
- \* Transportes ferroviarios.
- \* Personal de vuelo y de tierra de líneas aéreas.

Por el contrario, se reduce la jornada a realizar en determinados Sectores y trabajos que puedan suponer un riesgo para la salud del trabajador/a. Estos son:

- \* Trabajos agrícolas que supongan gran esfuerzo.
- \* Trabajo en el interior de las minas.
- \* Trabajos subterráneos en la construcción y en las obras públicas.
- \* Trabajos en cámaras frigoríficas, etcétera.

Por último, hay una serie de normas que regulan otros trabajos considerados también especiales (personal de alta dirección, deportistas, empleados/as de hogar), y para los que también se marcan directrices sobre la jornada que deben realizar.

### ¿QUE SON LAS HORAS EXTRAORDINARIAS?

Según dice el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, se consideran horas extraordinarias **cada hora de trabajo que sobrepase** la duración máxima de la jornada normal.

El trabajador/a deberá exigir el pago de todas las horas extraordinarias que realice y, además, **que en la Nómina aparezca** la cantidad pagada por hacerlas.

La empresa **deberá comunicar**, cada mes, a la autoridad laboral (Ministerio de Trabajo) y a los/as representantes de los trabajadores/as las horas extraordinarias que se hayan hecho.

### TOPE MAXIMO DE HORAS EXTRAORDINARIAS QUE SE PUEDEN HACER

Legalmente **no se pueden hacer más de 80 horas extraordinarias al año**. Hacer horas extraordinarias por encima de este tope será considerado como una falta grave del empresario/a.

A los efectos de dicho tope máximo anual no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Otra excepción son las horas extraordinarias utilizadas para prevenir o reparar siniestros o accidentes, las cuales tampoco se tendrán en cuenta a la hora del cálculo del número máximo de horas extras.

Los trabajadores/as **menores de 18 años tienen prohibido** realizar horas extras.

### CARACTER VOLUNTARIO DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

El artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores señala que las horas extraordinarias sólo se harán si el trabajador/a así lo desea, lo que quiere decir que el empresario/a **no puede obligar** a que se hagan horas extraordinarias. La única excepción a la regla es que por Convenio Colectivo o por contrato individual se pueda pactar la realización de horas extraordinarias.

## **Guía** 4. Las horas extraordinarias

Está prohibida la discriminación de los trabajadores/as a la hora de hacer horas extraordinarias.

### **COMO SE PAGAN LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**

Mediante Convenio Colectivo o, en su defecto, contrato individual se elegirá entre pagar las horas extras en la cantidad que se fije —que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria— o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

*Con la Reforma Laboral se suprime otro mínimo de derecho necesario, como era el incremento del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.*

Si no hay acuerdo expreso en el Convenio o en el contrato, se entenderá que las horas extras realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

### **ENTREGA DEL JUSTIFICANTE DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS REALIZADAS**

La empresa registrará cada día las horas extraordinarias que se hagan y, además, hará el recuento total cada semana. Tendrá que entregar copia del resumen semanal al trabajador/a en el parte correspondiente.

Para que los/as representantes de los trabajadores/as puedan controlar las horas extraordinarias que se hagan, es conveniente que cuando se negocie el Convenio se establezca la obligación de que también se les entregue a ellos/as copia del resumen semanal de las horas extraordinarias realizadas.

### **PROHIBICION DE REALIZAR HORAS EXTRAORDINARIAS NOCTURNAS**

Por lo general, está prohibido hacer horas extraordinarias nocturnas, es decir, entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Sólo pueden hacerse horas extraordinarias nocturnas en los siguientes casos:

— En los sectores que señala el Real Decreto 2.001, de 1983, y que ya se citaron en el apartado de las "JORNADAS DE TRABAJO ESPECIALES" (página 11).

— Cuando se tengan que hacer para prevenir o reparar accidentes u otros daños extraordinarios o urgentes.

— Cuando haya que hacerlas debido a la existencia de irregularidades en los relevos de turnos sin que la empresa haya tenido nada que ver.

En el caso de que se dieran otro tipo de situaciones extraordinarias y hubiera que hacer horas nocturnas, será necesario que haya una autorización de la autoridad laboral (Ministerio de Trabajo), la cual deberá abrir un Expediente en el que serán oídos los/as representantes de los trabajadores/as.

### HORAS DE TRABAJO QUE SE PUEDEN RECUPERAR

Son aquellas horas de trabajo que el trabajador/a no puede realizar por causas excepcionales que no dependen ni de su voluntad ni de la del empresario/a. Esas causas pueden ser: mal estado de la mar, accidente atmosférico, interrupción de la fuerza motriz (que las máquinas no funcionen por un corte de la luz, por ejemplo) o falta de materias primas.

En el caso de que haya que recuperar estas horas de trabajo, el empresario/a tiene la obligación de comunicar antes a los/as representantes de los trabajadores/as y a la Inspección de Trabajo las causas de su recuperación.

La recuperación de las horas, en el caso de que haya que hacerla, deberá realizarse trabajando una hora más, **como máximo**, cada día durante los días laborales siguientes al que se produjo la interrupción del trabajo.

### ¿QUE ES EL CALENDARIO LABORAL?

1. La empresa deberá hacer **cada año** un CALENDARIO LABORAL. De igual forma, deberá exponer un ejemplar de este Calendario en un lugar visible de cada centro de trabajo para que todos los trabajadores/as puedan conocerlo.

2. Al hacer el CALENDARIO LABORAL se debe tener en cuenta el horario de trabajo y la distribución anual de los días laborables y los festivos, descansos semanales o entre semanas, puentes y otros días no laborables. Todo ello de acuerdo con lo que esté acordado en el Convenio Colectivo o según esté establecida la jornada laboral.

3. En todo caso, el calendario deberá contener las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable; éstas no podrán exceder de 14 al año, de las cuales dos serán locales (de ciudad, pueblo, provincia, etcétera).

Excepto Navidad, Año Nuevo, 1 de Mayo y 12 de Octubre, podrá el Gobierno trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana.

El Sindicato te asesorará y facilitará información sobre las fiestas de cada año. Es importante el control por los representantes sindicales del Calendario, en el que deberá constar la distribución de la jornada ordinaria por trabajador/a o grupo de trabajadores/as.

### ¿CUAL ES LA DURACION DE LAS VACACIONES ANUALES?

La duración mínima de las vacaciones es de **30 días naturales** (incluidos días festivos o no laborables), y su disfrute es obligatorio. El tiempo de vacaciones no puede cambiarse por salario.

Cuando no haya acuerdo entre el trabajador/a y el empresario/a, se aplicará lo que diga el Convenio Colectivo.

El tiempo de disfrute de las vacaciones **no puede reducirse** en el caso de que el empresario/a haya impuesto una sanción al trabajador/a.

Por acuerdo entre empresario/a y trabajador/a, y de conformidad con lo establecido en el Convenio sobre planificación de vacaciones, **se podrá dividir** o fraccionar el período de disfrute de las vacaciones en varias partes.

### ¿QUE PASA SI NO HAY ACUERDO CON EL EMPRESARIO/A PARA COGER LAS VACACIONES?

Cuando no haya acuerdo con el empresario/a sobre el tiempo de disfrute de las vacaciones, el trabajador/a podrá presentar la correspondiente DEMANDA ante el Juzgado de lo Social. No es necesario, en estos casos, el intento de conciliación previa ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC).

Es conveniente presentar la demanda nada más que se confirme que no hay acuerdo, para que el Juez/a pueda decidir antes de que se empiece el período de vacaciones que el empresario/a pretende imponer.

En el momento que se confirme el desacuerdo entre empresario/a y trabajador/a, éste/a deberá ponerse inmediatamente en contacto con la Asesoría Jurídica del Sindicato

## **Guía** 6. Las vacaciones anuales

### CALENDARIO DE VACACIONES

En cada empresa se fijará un Calendario de Vacaciones que deberá contener el período o períodos de disfrute de las mismas, de acuerdo con la planificación anual de las vacaciones que establezca su respectivo Convenio Colectivo, en caso de que éste las regule.

El trabajador/a **deberá conocer las fechas** que le corresponden para coger las vacaciones, como mínimo, dos meses antes del comienzo de las mismas.

### RETRIBUCIONES DURANTE LAS VACACIONES

La retribución durante las vacaciones **debe de ser la misma** que recibe el trabajador/a durante los meses de trabajo anteriores a dichas vacaciones. Únicamente no recibirá las cantidades correspondientes a las horas extras y a las dietas en caso de que cobrara normalmente por esos conceptos.

### PERMISOS PAGADOS

Una vez presentado a la empresa el aviso y los motivos para cogerse un permiso, el trabajador/a podrá no ir a trabajar teniendo **derecho a cobrar el salario** base y complementos salariales, sin que pueda haber discriminación por motivos de sexo, durante el tiempo y circunstancias que se señalan a continuación:

- 15 días naturales (incluidos festivos) en caso de **matrimonio**.
- Dos días en el caso de **nacimiento** de un hijo/a o por **enfermedad grave o fallecimiento** de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (esposo/a, hijos/as, padres, suegros/as, abuelos/as, nietos/as, hermanos/as, cuñados/as). Cuando por este motivo el trabajador/a necesite hacer un **desplazamiento** fuera de su ciudad, el plazo será de 4 días.
- Un día por **traslado** de casa.
- Por el tiempo indispensable para el **cumplimiento de un deber** inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del voto en unas Elecciones. Cuando conste en una norma legal o convencional un tiempo determinado para cumplir este tipo de deberes, se aplicará lo que dicha norma disponga sobre la duración de la ausencia y su compensación económica.
- Para realizar **funciones sindicales** o de representación del personal, según lo que establezca la Ley o el Convenio Colectivo.
- 16 semanas de **baja maternal** (ampliables a 18 semanas en el caso de parto múltiple) por el nacimiento de un hijo/a. Durante este tiempo la trabajadora se encontrará en Incapacidad Laboral Transitoria (ILT) y recibirá las correspondientes prestaciones, que suelen verse aumentadas por Convenio Colectivo.
- Una hora diaria de ausencia del trabajo por **lactancia** de un hijo/a menor de 9 meses, que podrá dividirse en dos partes. Por propia voluntad del trabajador/a se podrá sustituir este derecho por una reducción de media hora en la jornada normal con la misma finalidad. Para ejercer este derecho da igual que la lactancia sea **natural o artificial**. A este permiso tienen derecho tanto el **padre** como la **madre**.

Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca el motivo, no pudiendo ser trasladados a otras fechas, salvo que se pacte lo contrario.

El pago de estos permisos tiene que incluir la totalidad del salario real que venga recibiendo el trabajador/a, sin ninguna exclusión.

Por Convenio Colectivo se podrá pactar mejorar estos permisos y acordar otros tipos de permisos, además de los señalados.

**PERMISOS POR ADOPCION DE UN/A MENOR (SUSPENSION DEL CONTRATO CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO)**

- 8 semanas de descanso en el caso de *adopción* de un niño/a menor de 9 meses.
- 6 semanas si el adoptado/a es mayor de 9 meses y menor de 5 años.

**PERMISOS PARA EXAMENES Y PARA FORMACION PROFESIONAL**

Entre los derechos básicos del trabajador/a está el de la promoción y formación profesional en el trabajo.

En este caso, el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores dice que el trabajador/a tendrá derecho a:

- Permisos para hacer exámenes.
- Tener preferencia para elegir turno de trabajo cuando realice estudios para conseguir un título académico o profesional.
- Acomodar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- Concesión de permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. En los Convenios Colectivos se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, según dispone el artículo 23 del ET.

## 7. Diferentes tipos de permisos legales

Estos permisos no se pagan, excepto que se pacte lo contrario.

Por Convenio Colectivo se podrán desarrollar y ampliar estos derechos y establecer las condiciones para ejercerlos y darles el carácter de permisos pagados.

### REDUCCION DE LA JORNADA Y EXCEDENCIA POR HIJOS/AS PEQUEÑOS

Los trabajadores/as que tienen algún hijo/a menor de 6 años tienen derecho a una **disminución de la jornada de trabajo**. Esta disminución será de un tercio como mínimo y la mitad como máximo de la jornada normal, con la reducción proporcional del salario.

Los trabajadores/as tienen derecho a un período de **excedencia** para el cuidado de cada hijo/a, a contar desde la fecha de su nacimiento. Esta excedencia tiene las siguientes características:

- No puede ser superior a tres años.
- Hay reserva del puesto de trabajo durante el primer año de la excedencia y, además, este tiempo contará a efectos de antigüedad.

### MOVILIDAD FUNCIONAL

Es la capacidad que tiene el empresario/a para ordenar al trabajador/a la realización de cualquier tipo de funciones siempre que tenga titulación académica o profesional adecuada y sean funciones que pertenezcan al grupo profesional o a categoría o a categorías equivalentes.

El grupo profesional es aquel que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido de la prestación, y puede incluir a diversas categorías profesionales y a distintas funciones o especialidades.

Los grupos profesionales se pactarán en los Convenios Colectivos.

Una categoría profesional es equivalente a otra cuando la aptitud profesional para el desempeño de las funciones propias de la primera permite desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, aunque haya que establecer procesos de formación o adaptación.

Si se realizan **funciones superiores** a las del grupo profesional o las de la categoría por un período superior a 6 meses durante un año o a 8 durante dos años, el trabajador/a tendrá derecho a **solicitar el ascenso**, respetando las normas que para los ascensos contenga el Convenio Colectivo.

Si se le ordena realizar trabajos inferiores deberá estar justificado por situaciones de urgencia de la actividad productiva, y el empresario/a deberá comunicar esta situación a los/as representantes de los trabajadores/as.

### MOVILIDAD GEOGRAFICA

Comprende dos supuestos diferentes: el traslado y el desplazamiento.

#### Traslado

Es el cambio a un centro de trabajo de la misma empresa que exija cambio de residencia.

Debe estar **justificado** por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

El traslado debe ser notificado al trabajador/a con una **antelación mínima** de 30 días.

Si el trabajador/a no está de acuerdo con el traslado **puede reclamar** ante el Juzgado de lo Social en un plazo de 20 días desde que se le notifica la decisión del empresario/a. Si el traslado es considerado injustificado por el Juzgado de lo Social, la sentencia reconocerá al trabajador/a el derecho a ser reincorporado en el centro de trabajo de origen.

Si al trabajador/a **no le interesa** el traslado aunque esté justificado tiene derecho a rescindir el contrato con una indemnización de 20 días por año.

Si el traslado afecta, en un período de tres meses, a más de 10 trabajadores/as en empresas que ocupen a menos de 100 trabajadores o al 10 por 100 de la plantilla con un máximo de 30 trabajadores en el mismo período de tiempo, el empresario/a debe abrir un período de consultas de una duración no inferior a 15 días con la representación de los trabajadores/as para intentar llegar a un acuerdo. De no llegarse a un acuerdo, el empresario/a podrá ejecutar la medida y la representación de los trabajadores/as **podrá reclamar en conflicto colectivo** contra la decisión del empresario/a.

Si se **traslada a uno de los cónyuges**, el otro, si fuera trabajador/a de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad si hubiera puesto de trabajo para él/ella.

### Desplazamiento

Este se produce cuando de forma temporal se ordena a un trabajador/a desplazarse a otro centro de trabajo de la empresa de población distinta a la de su domicilio habitual.

El trabajador/a deberá ser **informado del desplazamiento** en un plazo que no podrá ser inferior a 5 días si el desplazamiento dura más de tres meses; en este caso, el trabajador/a tendrá derecho a 4 días laborables por cada tres meses de desplazamiento.

El empresario/a deberá abonar al trabajador/a, además del salario, los **gastos de viaje y las dietas**.

Si el desplazamiento tiene una duración superior a un año se deberá seguir el trámite que se ha señalado para los traslados.

Frente a la orden de desplazamiento, el trabajador/a **podrá recurrir** de la misma forma que se recurre la orden de traslado.

Tanto en el supuesto de traslado como de desplazamiento, los/as representantes de los trabajadores/as tendrán prioridad de permanencia en el centro de trabajo de origen.

## MODIFICACION SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Tienen la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo las que afectan a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones que excedan los límites de la movilidad funcional.

El empresario/a no podrá modificar estas condiciones si no hay una causa económica, técnica, organizativa o de producción que lo justifique.

La decisión de modificación debe ser comunicada al trabajador/a con una **antelación mínima** de 30 días a la fecha de su efectividad.

Frente a la decisión del empresario/a, el trabajador/a **podrá reclamar** ante el Juzgado de lo Social en un plazo de 20 días, que comienza a contar desde que se le notifica la decisión.

Si la modificación se refiere a la jornada de trabajo, horario o régimen de trabajo a turnos, aunque ésta esté justificada, el trabajador/a tendrá derecho a rescindir su contrato, con una **indemnización** de 20 días por año, con un máximo de 9 mensualidades.

Si la modificación de condiciones de trabajo afecta a más de 10 trabajadores/as en empresas de menos de 100 o a más del 10 por 100 de la plantilla con un máximo de 30 trabajadores/as en el plazo de 90 días, esta modificación se considera de carácter colectivo y exigirá un **período de consultas** con la representación de los trabajadores/as por un período no inferior a 15 días.

Si finaliza el período de consultas sin acuerdo, la representación de los trabajadores/as podrá impugnarlo ante la jurisdicción laboral mediante el procedimiento de conflicto colectivo.

## **Guía** 9. Algunos casos de extinción del contrato

### El Contrato se extinguirá:

- Por **mutuo acuerdo** entre el trabajador/a y el empresario/a.
- Por **voluntad del trabajador/a**, basado en incumplimiento grave del empresario: es lo que se llama RESOLUCIÓN DE CONTRATO.
- Por **voluntad del empresario/a**: es cuando se produce EL DESPIDO.

### RESOLUCION DE CONTRATO

El trabajador/a puede pedir la resolución de su contrato de trabajo con derecho una **indemnización** de 45 días por año cuando se produzcan por parte del empresario/a los siguientes incumplimientos:

- La **modificación sustancial** de las condiciones de trabajo que vayan en perjuicio de su formación profesional o el menoscabo de su dignidad.
- La **falta de pago** o el **retraso** continuado en el pago de los salarios pactados.
- La negativa del empresario/a a reintegrar al trabajador/a en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos de traslado, desplazamiento, modificación de las condiciones de trabajo, cuando una **sentencia judicial** haya declarado éstos injustificados.
- Cualquier otro incumplimiento grave y culpable.

### EL DESPIDO

Es la rescisión (anulación) del contrato de trabajo por decisión exclusiva del empresario/a. Existen los siguientes tipos de despido:

#### **Colectivo:**

Es el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

cuando afecta, en un período de 90 días, a más de 10 trabajadores/as en empresas que ocupen a menos de 100, al 10 por 100 o más en aquellas empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores/as y a 30 o más trabajadores/as en empresas de más de 300.

Para realizar este despido el empresario/a deberá **solicitar autorización** a la autoridad laboral.

Previamente deberá iniciar un **período de consultas** con la representación de los trabajadores/as, que tendrá una duración de al menos 15 días en empresas de menos de 50 trabajadores/as y de 30 días en empresas de más de 50 trabajadores/as.

En empresas de más de 50 trabajadores/as se deberá acompañar a la documentación del expediente un plan de viabilidad para intentar evitar o reducir sus efectos y atenuar las consecuencias para los trabajadores/as afectados.

Si el período de consultas termina sin acuerdo, la autoridad laboral **dictará su resolución** en el plazo de 15 días, previo informe de la Inspección de Trabajo.

Los/as representantes de los trabajadores/as tendrán **prioridad de permanencia** en la empresa. Los trabajadores/as despedidos tendrán derecho a una indemnización de 20 días por año de servicio, por un máximo de 12 mensualidades.

### **Por causas objetivas:**

— Debido a las necesidades de funcionamiento de la empresa.

Cuando por causas económicas, técnicas o de producción en un período de 90 días se proceda al despido de un número de trabajadores/as inferior a 10 en empresas de menos de 100 trabajadores/as, el 10 por 100 de la plantilla en empresas de 100 a 300 trabajadores/as o 30 trabajadores/as en empresas de más de 300.

Los/as representantes de los trabajadores/as tendrán **prioridad de permanencia** en la empresa.

El empresario/a **tendrá que demostrar** la existencia de las causas y el trabajador/a podrá recurrir ante la Jurisdicción Social en un plazo de 20 días.

— Debido a la incapacidad del trabajador/a.

1. Puede ser causa de despido la **incapacidad conocida** de un trabajador/a

para desempeñar bien su trabajo o que ésta se manifieste posteriormente a su colocación efectiva en la empresa. Si dicha incapacidad existiese antes de cumplir el período de prueba, una vez superado éste no podrá alegarse como causa de despido.

2. La **falta de adaptación** del trabajador/a a las modificaciones técnicas que haga la empresa.
3. Las **faltas de asistencia** al trabajo (incluso las justificadas) de forma intermitente y que alcancen en total:
  - \* el 20 por 100 de las jornadas de trabajo durante varios meses continuos a lo largo de un año, o
  - \* el 25 por 100 de las jornadas de trabajo en cuatro meses discontinuos a lo largo de un año.

A la vez tiene que darse la circunstancia de que, en los mismos períodos de tiempo, el total de faltas de asistencia al trabajo del conjunto de la plantilla sea superior al 5 por 100 de las jornadas laborales.

En todos los supuestos de despido objetivo el trabajador/a tendrá derecho a una **indemnización** de 20 días por año, con un máximo de 12 mensualidades.

**Disciplinario:**

Es cuando se produce el despido por incumplimientos **graves y culpables** del trabajador/a. Son causas de despido disciplinario:

- La faltas repetidas y no justificadas de asistencia o de puntualidad al trabajo.
- La falta de disciplina o desobediencia en el trabajo.
- Las ofensas de palabra o actos de violencia contra el empresario/a, el personal de la empresa o los familiares que vivan con ellos/as.
- Actuar de mala fe respecto a lo acordado en el Contrato.
- Rendir cada vez menos en el trabajo de forma continuada y voluntaria.
- Emborracharse o drogarse si esto afecta negativamente al trabajo.

### FORMAS DE DESPIDO

#### *Despido nulo:*

Se da cuando el empresario/a despide, por escrito o de palabra, a un trabajador/a **saltándose algún derecho fundamental** de la Constitución (por ejemplo: cuando un empresario/a despide a un delegado/a sindical por celebrar una asamblea dentro de la empresa y ha sido convocada legalmente). Este tipo de despidos se resuelven necesariamente con la readmisión del trabajador/a.

#### *Despido procedente:*

Se produce cuando el empresario/a lo comunica por escrito (carta de despido en regla) al trabajador/a y el Magistrado/a considera que está justificado. Este despido **no da derecho** a recibir una indemnización.

#### *Despido improcedente:*

Es el despido comunicado por escrito al trabajador/a y el Magistrado/a considera que no está justificado o cuando se hace sólo de palabra o con una carta defectuosa porque no cumple los requisitos (por ejemplo: no dice las causas del despido, no pone la fecha del despido, etcétera). En este caso, el empresario/a tiene dos posibilidades:

- **Readmitir** al trabajador/a de forma inmediata.
- Mantener el despido pero dando al trabajador/a una **indemnización** que será de 45 días de salario por cada año trabajado en la empresa.
- Si el trabajador/a es representante de los trabajadores/as, la elección entre la indemnización o la readmisión la tiene el **propio trabajador**.

Cuando el trabajador/a reciba una comunicación de despido debe acudir inmediatamente a la Asesoría del Sindicato para empezar los trámites correspondientes, pues sólo dispone de **20 días hábiles** (días laborables) para reclamar.

## **Guía** 9. Algunos casos de extinción del contrato

### LA LIQUIDACION

La liquidación es el recibo que la empresa da al trabajador/a cuando éste termina su relación laboral con ella. En este recibo deben figurar las partes proporcionales que le correspondan de las pagas extraordinarias y de las vacaciones.

En la liquidación también tienen que figurar: el salario y los atrasos o las cantidades que le deben al trabajador/a (en caso de que le deban algo) por todos los conceptos que las leyes generales o los Convenios Colectivos digan que deben formar parte de la liquidación.

### EL FINIQUITO

El finiquito es la cantidad total que la empresa tiene que pagar al trabajador/a despedido/a. Esta cantidad se calcula sumando la liquidación y la indemnización por despido

Si el trabajador/a firma este documento quiere decir que **acepta el despido** y la liquidación que le hayan hecho. Por lo tanto, el trabajador/a solamente **deberá** firmar la Nómina correspondiente al último mes trabajado o a los días anteriores al despido.

La liquidación **sólo deberá firmarla** el trabajador/a cuando el Juez/a haya resuelto la Demanda por despido.

### ¿QUE SON LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO?

Es importante distinguir lo que es prestación contributiva del denominado subsidio de desempleo o prestación asistencial:

— La **prestación de carácter contributivo** se refiere a las cantidades a las que tiene derecho un trabajador/a en relación con lo que ha cotizado a la Seguridad Social a lo largo de un determinado período de tiempo.

— El **subsidio**, aunque tiene conexión con el nivel contributivo, es complementario de la prestación de carácter contributivo y se concede a determinados colectivos de trabajadores/as con la finalidad básica de proteger situaciones de necesidad.

### PRESTACIONES DE NIVEL CONTRIBUTIVO: PRESTACION POR DESEMPLEO TOTAL O PARCIAL

#### *¿Quién tiene derecho a estas prestaciones?*

- Los trabajadores/as **por cuenta ajena** incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Los trabajadores/as que sean socios/as de **Cooperativas** de trabajo asociado.
- Los presos/as que han sido liberados/as de **prisión**.
- Los trabajadores/as **emigrantes** que han regresado a España.
- Los trabajadores/as por cuenta ajena incluidos en otros Régimenes Especiales de la Seguridad Social que protegen esta situación.
- El **personal contratado** en régimen de Derecho Administrativo, los funcionarios/as **de empleo** al servicio de las Administraciones Públicas, así como los funcionarios/as **de empleo interino** de la Administración de Justicia.

**Requisitos para tener derecho a esta prestación**

- **Haber trabajado** por cuenta ajena.
- **Estar afiliado/a** y en situación de alta, o asimilada al alta, en un Régimen de la Seguridad Social que contemple la situación concreta del trabajador/a (por ejemplo, Minería del carbón, trabajadores/as fijos por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario, etcétera).
- Estar en situación de **desempleo o paro**.
- Tener cubierto un **período mínimo de cotización** de 12 meses dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o paro.
- El incumplimiento por parte de la empresa de las obligaciones de afiliación, alta y cotización a la Seguridad Social **no perjudicará** el derecho del trabajador/a. La Entidad Gestora de la Seguridad Social pagará la prestación que corresponda.

**Duración de la prestación**

La duración de la prestación será según los períodos de trabajo cotizado en los **6 años anteriores** a la situación legal de desempleo o paro, o al momento en que terminó la obligación de cotizar, según se establece en el siguiente cuadro:

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

## 10. Las prestaciones por desempleo

Para calcular los períodos de trabajo cotizados se contabilizarán todas aquellas cotizaciones que no se hayan tenido en cuenta para reconocer un derecho de prestación disfrutado anteriormente, ya fuese de nivel contributivo o de nivel asistencial.

### ¿Cuánto supone la prestación?

La cuantía de la prestación está en relación con la **Base Reguladora** (B.R.). Para calcular la Base Reguladora se toma el promedio de las cotizaciones realizadas por el trabajador/a por estar desempleado/a o parado/a en los **últimos 180 días**.

$$\text{B.R.} = \frac{\text{Suma de las bases de cotización por desempleo correspondientes a los últimos 180 días trabajados.}}{180 \text{ días}}$$

La cantidad correspondiente a la prestación se establecerá aplicando a la Base Reguladora los siguientes tipos:

- El **70 por 100** durante los 180 primeros días.
- El **60 por 100** a partir del día 181.

De acuerdo con la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, la cuantía de la prestación **no será superior** al 170 por 100 del SMI, salvo cuando el trabajador/a tenga hijos/as a su cargo, en cuyo caso y en función del número de hijos/as la cuantía de la prestación podrá ascender al 220 por 100 del SMI.

La cuantía mínima de la prestación será el 100 por 100 del SMI, si el trabajador/a tiene hijos/as a su cargo.

Si no tiene hijos/as a su cargo, el tope mínimo de la prestación será el 75 por 100 del SMI.

Para el cálculo de las cuantías de la prestación contributiva se tendrá en cuenta el SMI incluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

**¿Qué hay que hacer para pedir la prestación?**

Como norma general, hay que **apuntarse al paro** y pedir la prestación en la Oficina de Empleo del INEM en los **15 días laborables** siguientes a estar en situación legal de desempleo o paro.

En caso de despido procedente, el trabajador/a deberá hacer lo siguiente:

- **Apuntarse al paro**: en el plazo de 15 días contados a partir de que reciba la notificación de la Sentencia del Juzgado.
- **Solicitar la prestación** por desempleo: esperar 3 meses contados desde la fecha en que reciba la notificación de la Sentencia, y terminados estos 3 meses, en los 15 días inmediatamente siguientes deberá presentar la solicitud.

**¿Qué documentos hay que presentar?**

- La **solicitud** de prestación.
- El **documento justificativo** de que se está en situación de desempleo (Sentencia, Acta de Conciliación, Contrato y documento de extinción del mismo, etcétera).
- **Certificado** o certificados de la empresa con las cotizaciones.
- **Copia** de los documentos oficiales de cotización a la Seguridad Social y del salario correspondiente a los 180 días últimos cotizados.

**Derecho a elegir ante la concesión de una nueva prestación**

Cuando el trabajador/a tiene derecho a recibir una nueva prestación y se le reconoce la misma sin haber terminado la anterior, **podrá elegir** entre una de las dos, presentando un escrito en la Oficina de Empleo en el plazo de 10 días desde que le notifiquen el derecho a la nueva prestación.

### *¿Cómo se paga la prestación?*

Se paga por meses vencidos, junto con la ayuda familiar. En el primer pago se retienen 10 días, que se le abonarán en el último pago.

### *Cobro de la prestación de una sola vez como medida de fomento de empleo*

Es la posibilidad que tiene el trabajador/a de recibir de una sola vez el total de la prestación a que tiene derecho, cuando quiera realizar una actividad como socio/a de una Cooperativa o de una Sociedad Anónima Laboral.

Las situaciones legales de desempleo o paro que se hayan producido antes de la entrada en vigor del Real Decreto 1/1992, de Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Protección por Desempleo ("*Decretazo*"), seguirán rigiéndose por la legislación anterior, aun cuando no se haya producido el reconocimiento del derecho.

La Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales de Reforma del Régimen Jurídico de la Función Pública y de Protección por Desempleo, **suprime la exención fiscal** que disfrutaban las prestaciones por desempleo, y establece la obligación de que el trabajador/a aporte una parte de la cotización a la Seguridad Social.

Dicha norma legal modifica el concepto de "*cargas familiares*" en sentido restrictivo, al reducir a los hijos/as y al cónyuge el núcleo familiar a los efectos de percepción del subsidio por desempleo.

## PRESTACIONES DE NIVEL ASISTENCIAL (SUBSIDIO POR DESEMPLEO)

*¿Quiénes tienen derecho a este subsidio?*

En términos generales, serán beneficiarios los parados/as que figurando inscritos como demandantes de empleo durante el plazo de un mes, sin haber rechazado oferta de empleo, adecuada, ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional y careciendo de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75 por 100 del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, se encuentren en algunas de las siguientes situaciones:

**\* Trabajadores/as mayores de 45 años con responsabilidades familiares que hayan agotado un derecho de prestación contributiva.**

**Requisitos:**

- Estar desempleado/a.
- Inscrito/a como demandante de empleo durante el plazo de un mes.
- Carecer de rentas superiores al SMI, excluida la parte proporcional de las pagas.
- Haber agotado la prestación contributiva.
- Tener cumplidos 45 años.
- En su caso, tener responsabilidades familiares.

## 10. Las prestaciones por desempleo

### **Duración:**

- En caso de haber agotado una prestación contributiva de 24 meses, el subsidio normal de 18 meses se amplía 12 meses, más otros 6 meses de subsidio especial para parados/as de larga duración (18 meses + 12 meses + 6 meses = 36 meses en total).
- En caso de haber agotado una prestación contributiva de 6 meses como mínimo, se amplía el subsidio 12 meses (18 meses + 12 meses = 30 meses en total).
- En caso de haber agotado una prestación contributiva de menos de 6 meses, ampliación de 6 meses (18 meses + 6 meses = 24 meses).

### **Cuantía:**

El 75 por 100 del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Para el caso concreto de subsidio especial de 6 meses, para parados/as de larga duración será de:

- El 75 por 100 del SMI con uno o ningún familiar a su cargo.
- El 100 por 100 con dos familiares a su cargo.
- El 125 por 100 con tres o más familiares a su cargo.

### **Solicitud:**

15 días después de que se haya agotado la prestación contributiva.

**\* Trabajadores/as mayores de 45 años sin responsabilidades familiares que hayan agotado un derecho a prestación contributiva.**

Tienen derecho a 6 meses de subsidio por desempleo.

**Requisitos:**

- Estar desempleado/a.
- Inscrito/a como demandante de empleo.
- Carecer de rentas superiores al 75 por 100 del SMI, excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.
- Haber agotado prestaciones contributivas.
- Tener cumplidos 45 años.

**Duración:**

1. Si se ha agotado una prestación contributiva de 24 meses, 6 meses de subsidio y 6 meses de subsidio especial para parados/as de larga duración (total 12 meses).
2. Si se ha agotado una prestación contributiva de 12 meses, como mínimo, se tendrá derecho a 6 meses de subsidio.

**Cuantía:**

El 75 por 100 del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

**Solicitud:**

15 días.

## 10. Las prestaciones por desempleo

**\* Trabajadores/as menores de 45 años con responsabilidades familiares que hayan agotado un derecho a prestación contributiva de 6 meses, como mínimo.**

Tienen derecho a 6 meses de subsidio por desempleo.

### **Requisitos:**

- Estar desempleado/a.
- Inscrito/a como demandante de empleo.
- Carecer de rentas superiores al 75 por 100 del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- Haber agotado la prestación contributiva.
- Tener menos de 45 años al finalizar la prestación contributiva.

### **Duración:**

Ampliación de 6 meses (total 24 meses).

### **Cuantía:**

El 75 por 100 del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

### **Solicitud:**

15 días.

**\* Subsidio por desempleo para trabajadores/as que, al producirse la situación legal de desempleo, no han cubierto el período mínimo de cotización para tener derecho a una prestación contributiva.**

**Requisitos:**

- Estar desempleado/a.
- Estar inscrito/a como demandante de empleo en el plazo de un mes.
- No haber rechazado una oferta de empleo adecuada.
- Tener cotizados 3 meses, como mínimo.
- Carecer de rentas superiores al 75 por 100 del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- Tener responsabilidades familiares.

**Duración:**

- Por 3 meses cotizados corresponden 3 meses de subsidio.
- Por 4 meses cotizados corresponden 4 meses de subsidio.
- Por 5 meses cotizados corresponden 5 meses de subsidio.
- Por 6 o más meses cotizados, 21 meses de subsidio.

**Cuantía:**

El 75 por 100 del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

**Solicitud:**

15 días.

\* Subsidio por desempleo para trabajadores/as mayores de 52 años.

**Requisitos:**

Todo trabajador/a en situación de paro que tenga más de 52 años tiene derecho a cobrar el subsidio indefinido siempre que:

- Reúna todos los requisitos, excepto la edad, para tener derecho a cualquier tipo de pensión en el sistema de Seguridad Social.
- Haya cotizado durante 6 años, como mínimo, a lo largo de su vida laboral como trabajador/a por la contingencia de desempleo.

**Duración:**

Hasta alcanzar la edad de jubilación.

**Cuantía:**

El 75 por 100 del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

**\* Trabajadores/as fijos discontinuos que hayan agotado la prestación contributiva o no hayan podido acceder a ella por falta de cotización.**

**Requisitos:**

- Estar desempleado/a.
- Estar inscrito/a como demandante de empleo.
- No haber rechazado una oferta adecuada de empleo.
- No tener ninguna renta.
- Ser trabajador/a fijo discontinuo.
- Encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:
  1. Haber agotado la prestación contributiva y tener responsabilidades familiares.
  2. Tener más de 45 años y haber agotado la prestación contributiva por desempleo de 12 meses, como mínimo, y no tener responsabilidades familiares.
  3. Encontrarse en situación de desempleo, no tener cubierto el tiempo mínimo de cotización para tener derecho a prestación contributiva, haber cotizado más de 3 meses y tener responsabilidades familiares.

**Duración:**

Será igual al número de meses cotizados en el año inmediatamente anterior a la solicitud.

**Cuantía:**

El 75 por 100 del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

**Solicitud:**

15 días.

## 10. Las prestaciones por desempleo

\* Subsidio por desempleo para trabajadores/as declarados plenamente capaces o inválidos/as parciales como consecuencia de un expediente de revisión por mejoría de una situación de invalidez.

### **Requisitos:**

- Estar desempleado/a.
- Estar inscrito/a como demandante de empleo dentro del mes siguiente a la fecha de resolución del expediente.
- No haber rechazado una oferta de empleo adecuada.
- Carecer de rentas superiores al 75 por 100 del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

### **Duración:**

6 meses prorrogables hasta un máximo de 18 meses.

### **Solicitud:**

En los 15 días siguientes al mes de espera desde la inscripción como demandante de empleo.

**\* Subsidio por desempleo para liberados/as de prisión.**

***Requisitos:***

- Estar desempleado/a.
- Inscribirse como demandante de empleo en el plazo de un mes desde la fecha de salida de la prisión.
- No haber rechazado una oferta de empleo adecuada.
- No tener derecho a una prestación contributiva.
- Que la permanencia en prisión haya sido superior a 6 meses.

***Duración:***

6 meses prorrogables hasta un máximo de 18 meses.

***Cuantía:***

El 75 por 100 del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

***Solicitud:***

En los 15 días siguientes al mes de espera desde la inscripción como demandante de empleo.

### DERECHO A LA ASISTENCIA SANITARIA

Es el derecho del trabajador/a a recibir asistencia sanitaria de la Seguridad Social para él/ella y para los familiares que tenga a su cargo.

#### ¿Cuánto dura?

Mientras se mantenga la situación que le permitió al trabajador/a a tener derecho a la misma.

#### ¿Quiénes tienen derecho a recibirla?

Los trabajadores/as que hayan terminado el plazo de la prestación contributiva o del subsidio por desempleo o paro.

#### ¿Qué requisitos son necesarios?

- No tener ingresos superiores al Salario Mínimo Interprofesional (SMI).
- Haber permanecido inscrito/a en la Oficina de Empleo desde que se terminó la prestación por desempleo.
- No haber rechazado ninguna oferta de colocación a través del INEM.
- No tener derecho a una prestación sanitaria por otra Institución pública.

#### Pasos a seguir para hacer la solicitud

Hay que hacer la solicitud en la Oficina de Empleo **dentro de los 15 días siguientes** a que se terminara la anterior prestación. En el caso de que se solicitara pasados esos 15 días, la prestación empezará a tener efecto desde la fecha en que se haya hecho la petición.

## EL DERECHO A LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

El artículo 4.2 de la Constitución obliga a los poderes públicos a velar por la seguridad y la higiene en el trabajo.

El Estatuto de los Trabajadores también dice en varios artículos algunas cosas sobre la Seguridad e Higiene en el Trabajo:

- Artículo 4.2, apartado d): “En la relación de trabajo, los trabajadores/as tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene”.
- Artículo 19: “El trabajador/a, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene”.
- Artículo 64.1.8, apartado b), sobre competencias del Comité de Empresa o el Delegado/a: “De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley”.
- También el artículo 64.1.7 dice que el Comité o el Delegado/a tienen competencias para “conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan”.

Actualmente estamos a la espera de que el Parlamento apruebe la *Ley de Salud Laboral*.

### ¿QUE ES EL CONVENIO COLECTIVO?

El trabajador/a debe estar enterado del Convenio Colectivo que se aplica en su empresa. Si no tiene un ejemplar del mismo puede acudir a un local del Sindicato para que se lo faciliten.

- Los Convenios Colectivos son una **verdadera ley** para el ámbito en el que se aplique. El ámbito puede ser: la empresa, el centro de trabajo, la provincia o la rama de la producción correspondiente.

El Convenio Colectivo **se ha de aplicar a todos los contratos de trabajo que se hagan en su ámbito de aplicación**. En cualquier caso, los contratos individuales **sólo pueden mejorar** el Convenio Colectivo pero nunca perjudicar al trabajador/a.

Serán **nulos** los pactos individuales y las decisiones que tome el empresario/a por su cuenta y que sean discriminatorias con el empleo, los salarios, las jornadas y otras condiciones de trabajo por cuestiones de sexo y edad. En estos casos no se podrán aplicar las cláusulas de los Convenios Colectivos.

### ¿Qué son los Centros de asesoramiento?

Los *Centros de Asesoramiento y Defensa de los Parados (CADP)* son un servicio de Comisiones Obreras dedicado exclusivamente a los parados/as y que tienen como finalidad el asesoramiento y defensa de sus intereses.

### ¿Qué hacen?

- Informar de los derechos legales de los parados/as.
- Hacer posible la formación ocupacional.
- Tramitar denuncias y gestiones ante el INEM, Juzgados de lo Social y Administraciones y Organismos públicos.
- Informar de las ofertas de trabajo que el Sindicato conozca.
- Asesorar sobre la creación de Cooperativas, Sociedades Anónimas Laborales y autoempleo.

### ¿Dónde están?

Por lo general, en los departamentos de Empleo del Sindicato, en los locales que éste tiene en las capitales de provincia y, en algunos casos, en las comarcas.



**Guía**

**TIPOS  
DE  
CONTRATO**

### CONTRATOS DE DURACION INDEFINIDA

#### CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO

**Requisitos trabajador/a:** Ninguno.

**Duración:** Indefinida.

**Jornada:** La que establezca el convenio colectivo o contrato, respetando la duración máxima legal de 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual.

**Salario:** El que determine el convenio colectivo o el contrato.

**Tramitación:** Por escrito o de palabra. Cualquiera de las partes en cualquier momento puede exigir formalización por escrito.

**Observaciones:** Se ha derogado el principio de presunción a favor del contrato indefinido.

**Legislación:** Arts. 8.1, 8.3., 8.4 y 15.1 ET.

**Causa:**

### CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA

#### CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

**Requisitos trabajador/a:** Ninguno.

**Duración:** El tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

**Jornada:** La que establezca el convenio colectivo o contrato, respetando la duración máxima legal de 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual.

**Salario:** El que determine el convenio colectivo o el contrato.

**Tramitación:** Por escrito si su duración es superior a 4 semanas.

**Observaciones:** Ha de figurar en el contrato de forma clara y precisa la completa identificación de la obra o servicio para la que se contrata.

No hay derecho a indemnización cuando finaliza el contrato (salvo que se acuerde lo contrario), exigiendo si se incumple el plazo de 15 días de preaviso si la duración es superior a 1 año = indemnización equivalente al salario de 15 días.

Los convenios colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contrato de esta naturaleza.

**Legislación:** RD 2104/84, de 21 de noviembre, BOE 23.11.84. Arts. 8.2, 15.1a), 15.2, 15.4, 15.7 y 49.3 ET.

**Causa:** La realización de una obra o servicio con autonomía y sustantividad propias respecto de la normal o habitual actividad de la empresa.

**CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA**

**CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN**

**Requisitos trabajador/a:** Ninguno.

**Duración:** Máximo 6 meses en un período de 12 meses. Los convenios colectivos sectoriales podrán modificar la duración máxima del contrato o el período dentro del cual se pueden realizar. Si se concierda por plazo inferior al máximo y no media denuncia o prórroga expresa y el trabajador/a sigue prestando servicios, el contrato se proroga hasta dicho plazo máximo.

**Jornada:** La que se establezca por convenio colectivo o contrato, respetando la duración máxima legal de 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual.

**Salario:** El que determine el convenio colectivo o el contrato.

**Tramitación:** Por escrito si su duración es superior a 4 semanas.

**Observaciones:** Se tiene que especificar en el contrato la causa determinante de su duración y la circunstancia que justifique el contrato.

**Legislación:** RD 2104/84. Arts. 15.1.c), 15.2, 15.4, 15.7 y 49.3 ET.

**Causa:** Atender necesidades extraordinarias de la empresa nacidas como consecuencia de exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos que, aun siendo actividad normal de la empresa, requieren la contratación temporal de nuevos trabajadores/as.

**CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA**

**CONTRATO DE INTERINIDAD**

**Requisitos trabajador/a:** Ninguno.

**Duración:** El tiempo que dure la reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido, extinguiéndose el contrato cuando éste se incorpore previa denuncia.

**Jornada:** La que establezca el convenio colectivo o contrato, respetando la duración máxima legal de 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual.

**Salario:** El que determine el convenio colectivo o el contrato.

**Tramitación:** Por escrito, con independencia de su duración.

**Observaciones:** Se considera contrato indefinido cuando no se incorpore el trabajador/a sustituido o si, incorporado, el contratado continuase prestando sus servicios. Hay que determinar en el contrato la causa de sustitución e identificar al trabajador/a sustituido.

**Legislación:** RD 2104/84. Arts. 15.1.c), 15.2, 15.4, 15.7 y 49.3 ET.

**Causa:** La sustitución de trabajadores/as ausentes de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.

**CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA**

**CONTRATO POR LANZAMIENTO DE NUEVA ACTIVIDAD**

**Requisitos trabajador/a:** Ser demandante de empleo (según modelo oficial del anexo al RD 2104/84).

**Duración:** Mínimo 6 meses. Máximo 3 años.

Si se concierta por plazo inferior al máximo y no media denuncia o prórroga expresa y el trabajador/a sigue prestando servicios, el contrato se prorroga hasta dicho plazo máximo.

**Jornada:** La que establezca el convenio colectivo o contrato, respetando la duración máxima legal de 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual.

**Salario:** El que determine el convenio colectivo o el contrato.

**Tramitación:** Por escrito.

**Observaciones:** El contrato deberá especificar la nueva actividad, la fecha de inicio de la misma y el trabajo desarrollado.

**Legislación:** RD 2104/84. Arts. 15.1.d), 15.2, 15.4, 15.7 y 49.3 ET.

**Causa:** Lanzamiento de nueva actividad:  
 1.—Nuevo establecimiento o apertura.  
 2.—Empresas ya establecidas que amplían actividades por:  
 a) Nueva línea de producción.  
 b) Elaboración de un nuevo producto.  
 c) Prestación de un nuevo servicio.  
 d) Apertura de un nuevo centro.

**CONTRATOS FORMATIVOS**

**CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**Requisitos trabajador/a:** 1.—Ser mayor de 16 años y menor de 25 años, salvo si fuera minusválido/a, en cuyo caso no hay límite máximo.  
 2.—No tener la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas.

**Duración:** De 6 meses a 3 años.

Por convenio colectivo sectorial se podrán fijar duraciones distintas.

Si se concierta por plazo inferior al máximo y no media denuncia o prórroga expresa y el trabajador/a sigue prestando servicios, el contrato se prorroga hasta dicho máximo. Las causas de suspensión del art. 45 ET no comportan ampliación, salvo acuerdo expreso.

**Jornada:** La que establezca el convenio colectivo o contrato, respetando el tope legal. Al menos el 15% de la jornada máxima prevista en convenio habrá de dedicarse a formación teórica fuera del puesto de trabajo.

**Salario:** El fijado en convenio colectivo o, en su defecto, no podrá ser inferior al 70, 80, 90% del SMI durante el 1.º, 2.º o 3.º año de vigencia.

Los/as menores de 18 años no podrán percibir un salario por debajo del 85% del SMI correspondiente a su edad.

Las cuantías porcentuales corresponden al 85% de jornada efectiva. Si aumenta el tiempo de formación teórica, el salario podrá reducirse proporcionalmente.

**Tramitación:** Por escrito, haciendo constar expresamente el oficio o nivel ocupacional

objeto del aprendizaje, tiempo dedicado a formación y su distribución horaria, duración del contrato y el nombre y cualificación profesional del tutor/a.

**Observaciones:** No tienen derecho a prestación por desempleo, ni ILT e invalidez provisional derivada de enfermedad común. Sí tiene derecho a prestaciones por maternidad.

No se podrán celebrar contratos que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador/a en la empresa por tiempo superior a 12 meses. Expirada la duración máxima del contrato de aprendizaje, ningún trabajador/a podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

El empresario/a deberá entregar a la finalización un certificado.

**Legislación:** Ley 10/94, de 19 de mayo, BOE 23.5.94.  
Reglamento de Desarrollo, art. 49.3 ET.

**Causa:** La adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

### CONTRATOS FORMATIVOS

#### CONTRATO EN PRÁCTICAS

**Requisitos trabajador/a:** Estar en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional dentro de los 4 años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios.

**Duración:** De 6 meses a 2 años.

Por convenio colectivo sectorial y dentro de los límites expresados podrá determinarse la duración del contrato.

Si se concierta por plazo inferior al máximo y no media denuncia o prórroga expresa y el trabajador/a sigue prestando servicios, el contrato se prorrogará hasta dicho plazo máximo.

Las causas de suspensión del art. 45 ET no comportan ampliación, salvo acuerdo expreso.

**Jornada:** La que establezca el convenio colectivo o contrato, respetando el tope legal. Podrán celebrarse estos contratos a tiempo parcial.

**Salario:** El fijado en convenio colectivo, sin que en su defecto pueda ser inferior al 60 o al 75% durante el 1.º o 2.º año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio por el trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Tope mínimo SMI

**Tramitación:** Por escrito, haciendo constar expresamente la titulación, la duración y el puesto o puestos a desempeñar durante las prácticas.

### CONTRATOS TEMPORALES DE FOMENTO DE EMPLEO

**Observaciones:** Ningún trabajador/a podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación. El empresario/a deberá expedir un certificado.

**Legislación:** Ley 10/94, de 19 de mayo. Reglamento de Desarrollo, art. 49.3 ET.

**Causa:** Desarrollar una práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

#### CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO

**Requisitos trabajador/a:** Desempleados/as inscritos en la Oficina de Empleo.

**Duración:** Mínimo 1 año.

Máximo 3 años.

Si la duración máxima expira entre el 1 de enero y el 31 de diciembre podrán celebrarse hasta 2 prórrogas y hasta un plazo de 18 meses.

**Jornada:** La que establezca el convenio colectivo o contrato, respetando el tope legal.

**Salario:** El fijado en convenio colectivo o contrato individual.

**Tramitación:** Por escrito.

**Observaciones:** Al finalizar el contrato, el trabajador/a tiene derecho a una indemnización de 12 días por año trabajado.

En los contratos superiores a un año, la empresa deberá notificar al trabajador/a con 15 días de antelación la finalización o indemnizarle por esos 15 días.

La Ley 10/1994 ha derogado este contrato con efectos del 24 de mayo de 1994.

**Legislación:** RD 1989/84.

Arts. 15.2 y 17.3 ET.

Ley 10/94

**Causa:** No tiene causa.

**CONTRATOS TEMPORALES DE FOMENTO DE EMPLEO**

**CONTRATO DE FOMENTO DE EMPLEO PARA 1994**

**Requisitos trabajador/a:** Desempleados/as inscritos en la Oficina de Empleo que pertenezcan a alguno de los siguientes colectivos:  
a) Mayores de 45 años; b) Minusválidos/as.  
c) Beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial.

**Duración:** De 12 meses a 3 años.  
Si se concierta por un plazo inferior al máximo y no media denuncia o prórroga expresa y el trabajador/a sigue prestando servicios, el contrato se prorrogará hasta dicho plazo máximo.

**Jornada:** La que establezca el convenio colectivo o contrato, respetando el tope legal. Si se celebran a jornada completa, con beneficiarios de prestaciones, tendrán los empresarios/as reducciones a las cuotas de la Seguridad Social.

**Salario:** El fijado en convenio colectivo o contrato individual.

**Tramitación:** Por escrito en modelo oficial. Solicitud mediante oferta genérica a la oficina de empleo.

**Observaciones:** A la terminación tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año trabajado.

No podrán contratar las empresas que hayan amortizado puestos de trabajo por despido improcedente, expediente de regulación de empleo o despido individual objetivo con posterioridad al 31 de mayo de 1993. La transformación en contrato indefinido dará derecho a los beneficios de la Ley 22/92.

**Legislación:** Ley 10/94 y Ley 22/92

**Causa:** No tiene causa.

**CONTRATOS DE FOMENTO DE EMPLEO NO TEMPORALES**

**CONTRATO DE TRABAJADORES/AS MAYORES DE 45 AÑOS**

**Requisitos trabajador/a:** Llevar inscrito en el INEM al menos 1 año antes de la contratación y tener cumplidos 45 años.

**Duración:** Indefinido.

**Jornada:** A tiempo completo y según lo establecido en convenio colectivo.

**Salario:** El que determine el convenio colectivo o contrato individual, respetando el tope legal.

**Tramitación:** Solicitar los trabajadores/as mediante oferta genérica o nominativa en el INEM.

Contrato por escrito en modelo oficial y registrable en la Oficina de Empleo. Adjunta una copia en la solicitud de alta en la Seguridad Social.

**Observaciones:** La empresa está obligada a mantener la plantilla de trabajadores/as fijos al menos 3 años. En caso de baja de un trabajador/a hay obligación de sustituirle en el plazo de 1 mes.

Formación profesional gratuita por parte del INEM.

Subvención de 500.000 pesetas que, en caso de incumplimiento de contrato, deberá devolver.

**Legislación:** Ley 22/92, de 30 de julio (BOE de 4.8.92).

**Causa:** No tiene causa.

**CONTRATOS DE FOMENTO DE EMPLEO NO TEMPORALES**

**CONTRATO DE TRABAJADORES/AS  
MINUSVÁLIDOS**

**Requisitos trabajador/a:** Estar inscrito como desempleado/a en la Oficina de Empleo del INEM.

Tener una minusvalía física o psíquica en grado no inferior al 33% de su capacidad reconocida por el Inersero.

**Duración:** Indefinido.

**Jornada:** A tiempo completo y según establezca el convenio colectivo.

**Salario:** Según determine el convenio colectivo o contrato individual, respetando el tope legal.

**Tramitación:** Solicitar al trabajador/a mediante oferta en el INEM y descripción del puesto de trabajo y capacidad necesaria para desempeñarlo.

Contrato escrito en modelo oficial y registrarlo en el INEM.

Adjunta copia para solicitud de alta en la Seguridad Social.

El trabajador deberá aportar un certificado de minusvalía.

**Observaciones:** Obligación de mantener empleado/a al trabajador/a como mínimo 3 años. En caso de despido, la empresa está obligada a sustituirlo por otro minusválido/a. Se puede hacer contrato de formación sin límite de edad.

Subvención a la empresa de 500.000 ptas. Formación con cargo al INEM.

**Legislación:** RD 1451/83, de 11 de mayo (BOE de 4.6.83). Ley 13/82, de 7 de abril

**Causa:** No tiene causa.

**CONTRATOS DE FOMENTO DE EMPLEO NO TEMPORALES**

**CONTRATO DE TRABAJADORES/AS  
MENORES DE 25 AÑOS Y DE LOS QUE  
TENGAN ENTRE 25 Y 29 AÑOS**

**Requisitos trabajador/a:** Hay dos posibilidades:

- 1.—Ser menor de 25 años y llevar inscrito como desempleado/a un año como mínimo.
- 2.—Tener entre 25 y 29 años y no haber trabajado anteriormente más de 3 meses.

**Duración:** Indefinido.

**Jornada:** Completa.

**Salario:** El que establezca el convenio colectivo o contrato individual, respetando el tope legal.

**Tramitación:** Solicitar los trabajadores/as mediante oferta en el INEM. Contrato por escrito y registrarlo en el INEM.

**Observaciones:** Cuando cese el trabajador/a fijo, la empresa deberá sustituirlo por otro/a en iguales condiciones, aunque no se especifica en qué tiempo deberá hacerse dicha sustitución.

La empresa tiene una subvención de 400.000 pesetas por contrato.

**Legislación:** Ley 22/92, de 30 de julio (BOE 4.8.92).

**Causa:** No tiene causa.

**CONTRATOS DE FOMENTO DE EMPLEO NO TEMPORALES**

**CONTRATO DE MUJERES**

**Requisitos trabajadora:** Hay dos posibilidades:

1.—Llevar inscrita como desempleada como mínimo 1 año y que se la contrate para realizar trabajos en los que el colectivo femenino esté poco representado.

2.—Tener más de 25 años, estar desempleada y que, habiendo tenido un trabajo anterior, desee volver después de una interrupción de su actividad durante 5 años, como mínimo, siempre que la incorporación a la empresa no resulte obligada debido a normas legales o convencionales.

**Duración:** Indefinido.

**Jornada:** Completa.

**Salario:** El que determine el convenio colectivo o contrato individual, respetando el tope legal.

**Tramitación:** Solicitar las trabajadoras mediante oferta del INEM.

Contrato escrito y registrarlo en la Oficina de Empleo.

**Observaciones:** Subvenciones a la empresa de 500.000 pesetas por contrato.

**Legislación:** Ley 22/92, de 30 de julio (BOE 4.8.92).

**Causa:** No tiene causa.

**CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL**

**CONTRATO A TIEMPO PARCIAL**

**Requisitos trabajador/a:** Ninguno.

**Duración:** Por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos del art. 15 ET.

**Jornada:** Número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al considerado como habitual en la actividad de la que se trate en dichos períodos de tiempo.

**Salario:** El pactado en contrato o el proporcionalmente equivalente al establecido en convenio para un trabajador/a que desarrolle a tiempo completo las mismas tareas.

**Tramitación:** Siempre por escrito en modelo oficial, identificando si es por tiempo determinado, el supuesto que justifica la duración, número y distribución de horas al día, semana, mes o año durante las que va a prestar servicio.

**Observaciones:** Cuando la prestación efectiva de servicios sea inferior a 12 horas a la semana o 48 al mes, sólo estarán protegidos por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, prestación económica por maternidad, asistencia sanitaria y Fogasa.

**Legislación:** Ley 10/94 y Reglamento de Desarrollo. Orden Ministerial de 19.1.94 (BOE 21.1.94).

Art. 8 ET. RD 1991/84 (en tanto no se proceda al desarrollo reglamentario de la Ley 10/94).

**Causa:** No tiene causa.

### CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

#### CONTRATO DE RELEVO

**Requisitos trabajador/a:** Desempleados/as inscritos en la Oficina de Empleo.

**Duración:** Igual al tiempo que le falte al trabajador/a sustituido para tener derecho a jubilación.

**Jornada:** Equivalente al menos a la reducción del trabajador/a sustituido (entre el 50% y un número de horas inferior a la habitual).

**Salario:** El establecido en convenio colectivo o contrato individual.

**Tramitación:** Por escrito en modelo oficial, haciendo constar el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador/a sustituido.

**Observaciones:** El contrato se extingue cuando el trabajador/a relevado cumple la edad de jubilación, previa denuncia. Si se transforma en tiempo indefinido y jornada completa tendrá reducción en las cuotas empresariales de Seguridad Social. Si durante la vigencia del contrato cesa el relevista, el empresario/a deberá sustituirlo en 15 días por otro trabajador/a desempleado.

**Legislación:** Ley 10/94.

Art. 8 ET. RD 1991/84 (en tanto no se proceda al desarrollo reglamentario de la Ley 10/94).

**Causa:** No tiene causa.

### CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

#### CONTRATO PARA TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

**Requisitos trabajador/a:** Ninguno.

**Duración:** Indefinido.

**Jornada:** La establecida en convenio colectivo o contrato individual, respetando el tope legal.

**Salario:** El establecido en convenio colectivo o contrato.

**Tramitación:** Por escrito y haciendo constar la naturaleza del contrato y las actividades empresariales de prestación cíclica o intermitente.

**Observaciones:** Habrán de regularse por convenio colectivo las condiciones de trabajo y orden y forma de llamamiento.

**Legislación:** Ley 10/94.

Art. 8 ET. RD 2104/84 (en tanto no se proceda al desarrollo reglamentario de la Ley 10/94).

**Causa:** Realización de trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.