

SINDIKAL HEZKUNTZA FORMACION SINDICAL



EXPEDIENTES DE CRISIS Y DESEMPLEO



DOKUMENTAZIO
ZENTROA

T8T 1011

PRESENTACION DEL CUADERNILLO

Este cuadernillo informativo, contiene dos trabajos: uno sobre Expedientes de Crisis y otro sobre Prestaciones de Desempleo. Se ha optado por unirlos por la relación que tienen ambos.

Es importante que tengamos en cuenta que, desde nuestra perspectiva de intervención sindical, éste tipo de informaciones técnicas se hacen para dotarnos de instrumentos de lucha, no para comprobar si la empresa respeta o no la ley o para -una vez aceptado el plan de la empresa- ver cómo nos lo podemos montar mejor. La legislación debe ser para nosotros un instrumento más de lucha, que la práctica cotidiana nos dirá si conviene o no utilizar cara al enfrentamiento obrero que continuamente debemos favorecer.

Nuestras líneas de intervención, por tanto, no figuran en el Estatuto del Trabajador y en la Ley Básica de Empleo. No pretendemos, desde LAB, construir un proyecto Liberador Nacional y Socialista desde la base de que empresa y trabajadores "respemos" ésta legalidad. Pretendemos elevar nuestro nivel de conciencia crítica, extenderlo en el seno del Movimiento Obrero y desarrollar una práctica sindical de enfrentamiento que suponga conquistas (figuren en la ley o no) y buscar permanentemente la modificación del marco jurídico-político que nos permita reconstruir EUSKADI, que nos permita AVANZAR y no sólo defendernos, para lo que los/as trabajadores/as también NECESITAMOS la consecución de la ALTERNATIVA K.A.S.

LANAREN AURKEZPENA

Informatibo koadernotxo honek, bi lan ditu, bata Krisi Espedienteak eta bestea Desemplegu Laguntzaz. Bien artean duten erlazioagatik bateratzea erabaki dugu.

Garrantzizkoa da, sindikal interbentzioaren hildotik, kontuan izatea motta honetako informazio teknikoak, borrokarako tresnez hornitzeko dela, ez entresak legea betetzen duten jakiteko, edo entresak behin lana onartuz gero- nola bultzatu behar dugun langile aurkaketan. Hortaz, gure interbentzio urratsak, ez dira agertzen Langileen Estatutoan ezta Enpleguko Oinarrizko Legean.

LABetik, ez dugu, Nazional eta Sozialista Azkapen proiektu bat, entresak eta langileak legalitate hau errespetatuko duten oinarrizko, bilatzen, nahi duguna, zera da, kontzientzia kritikoa jaso, langilerian zabaldu eta lorpenak (legedian agertu ala ez) posibilitatuko duen sindikal praktika bat garatu. Euskadi eraikitzen utziko digun juridiko-politiko markoaren aldaketa iraunkorki bilatu, aurreratzen utziko diguna eta ez soilik defendatzen, horretarako langileek ere K.A.S. ALTERNATIBA beharrezkoa dugularik.

INTRODUCCION a "EXPEDIENTES DE CRISIS"

La legislación sobre los expedientes es un conjunto de medidas coercitivas para los/as trabajadores/as, que el parlamento español ha dotado al capital para conseguir lo que llaman "adecuación de la estructura productiva a las exigencias del mercado internacional". Estas normas no van orientadas a facilitar a las empresas su existencia ni para facilitar siquiera la sustitución de las fracasadas por otras con mejor porvenir. El único objetivo es la destrucción sistemática de aquellas empresas y sectores productivos que no encajan en la planificación del capital internacional, estatal y nacional. En el "mejor" de los casos, el objetivo sería no el aniquilamiento productivo sino la disminución de mano de obra por medio de la robotización, informatización y mecanización del propio proceso productivo aún existente.

Pensar que el sacrificio que se nos impone con la pérdida de puestos de trabajo (temporales o definitivos) sirve para algo, es absolutamente ilusorio. No hay recambio productivo, no va a haber nuevos puestos de trabajo a donde ir.

Mientras el Pueblo Trabajador Vasco no impongamos un nuevo Marco Jurídico-Político que nos permita planificar la sociedad euskaldun desde nuestros propios intereses como pueblo y como clase.

Tampoco tratamos de decir que ésto es un abismo sin fondo: el estado dispone de medios para amortiguar la caída y nosotros/as tenemos, ¿por desgracia?, una capacidad de aguante y adaptación (supervivencia) enormes. Lo que no podemos aceptar es que al final de éste "túnel", veamos al capital en mejor situación que al inicio del "túnel", no habiendo hecho más que posibilitarle la recuperación de la tasa de ganancia y sin que ello suponga el más mínimo avance hacia posiciones y conquistas favorables a nosotros/as.

La legislación que ahora comentamos, sobre expedientes de crisis, la debemos utilizar cara a conseguir nuestros objetivos. Si no es válida para ello, debemos utilizar otros medios para conseguir dotarnos de una clara conciencia crítica y de una práctica sindical que logre introducir al Movimiento Obrero (no sólo a "mi empresa", "mis compañeros/as) en un camino irreversible, aunque costoso y lento, hacia la Liberación Nacional y Social. Es por ello por lo que LAB está en K.A.S., y es por ello por lo que nos hemos dotado en el bloque de un objetivo prioritario y necesario de conseguir: ALTERNATIVA K.A.S.. Eso sí es un paso sin vuelta atrás, un avance favorable que nos coloca en posiciones fuertes para proseguir.

EXPEDIENTES DE CRISIS

Bajo la denominación genérica nos estamos refiriendo a las figuras jurídicas contempladas en los artículos 47 y 51 del vigente Estatuto de los Trabajadores, que ha sido posteriormente complementada por el Real Decreto nº 896, para la aplicación del Estatuto de los Trabajadores a los expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y de suspensión y extinción de las relaciones de trabajo, publicado en el B.O.E. del 17 de abril de 1.980.

Antes de pasar a ver la tramitación de los expedientes de regulación de empleo, conviene que distingamos con claridad las diferentes modalidades que se contemplan en la legislación:

A) EXPEDIENTES DE CIERRE TOTAL

Ello supone la extinción de los contratos de trabajo para la totalidad de la plantilla de una determinada empresa y, en consecuencia, el que sus trabajadores se acojan a las Prestaciones Económicas de Desempleo.

En este supuesto nos podemos encontrar en uno de estos dos casos:

a) Que con anterioridad al cierre total no hayan existido expedientes de suspensión o reducción de jornada y en este caso a los trabajadores afectados por el cierre administrativo les corresponderá todo el desempleo al que tengan derecho en función de los períodos de cotización dentro de los últimos 4 años.

b) Que con anterioridad al cierre total hayan existido expedientes de suspensión o reducción. En este apartado debemos distinguir dos supuestos:

b-1.- Que el expediente de suspensión o reducción anterior a la extinción de los contratos haya finalizado dentro del año anterior al cierre administrativo y que dicho expediente no haya supuesto al trabajador la consumición de más de 180 días: En este caso tras la extinción por expediente administrativo, el INEM reconocerá todo el desempleo generado dependiendo de los períodos de ocupación y cotización como hemos dicho en el apartado A con la siguiente diferencia: que la base reguladora de desempleo en este caso será la misma que para el expediente anterior y no será la calculada de conformidad con los 180 últimos días cotizados.

Ejemplo: Período trabajado: 1-1-80 al 31-12-84.

El 1-1-85: Expediente suspensión de 6 meses hasta el 31-6-85.

1-1-86 Expediente administrativo de extinción de contratos.

Desempleo que corresponde: 24 meses con la siguiente base reguladora diaria: Cotizaciones del 1-7-84 al 31-12-84/180.

b.1.- En el supuesto de que haya transcurrido más de un año desde la finalización del expediente de suspensión o reducción los afectados por el expediente de extinción tendrán derecho a optar entre el desempleo que les quede de lo reconocido en el anterior expediente con la base reguladora del mismo y el período que se les pueda reconocer a la extinción del contrato con la nueva base reguladora.

Ejemplo: Período trabajado 1-1-75 al 31-12-83.

El 1-1-84 Expediente de suspensión de contrato hasta 31-6-84.

Expediente de extinción el 31-8-85

DESEMPLEO:

24 meses - 6 meses = 18 meses

Base reguladora = 1-7-83 al 31-12-83

180

OPCION:

6 meses de desempleo

Base reguladora diaria = 1-2-85 al 31-8-85

180

Ocurrirá lo mismo, en el caso de que en los expedientes anteriores de suspensión se hayan consumido más de 180 días tanto si transcurre más de un año hasta la extinción administrativa del contrato como si nó.

Lo anteriormente explicado tanto en el supuesto a) como en el b) es aplicable a las situaciones en las que hay prórrogas de un expediente de suspensión de contratos o varios expedientes de suspensión:

1er. Ejemplo: período trabajado: 1-1-70 al 1-1-86. Expedientes de suspensión de contrato en los siguientes períodos:

- 1-1-85 al 29-2-85 TOTAL DESEMPLIO CONSUMIDO : 150 días según

- 1-8-85 al 31-9-85 la base reguladora: 1-7-84 al 31-12-84/180

A partir del 1-1-86 en que se extingue el contrato tienen: ó 24 meses de desempleo con la misma base reguladora, es decir:

1-7-84 al 31-12-84

180

ó 3 meses con la base reguladora calculada según los últimos 180 días cotizados.

2º Ejemplo: período trabajado 1-1-70 al 1-1-86. Expediente de suspensión de contratos en los siguientes períodos:

- 1-1-83 al 1-5-83
- 1-9-83 al 1-1-84
- 1-3-84 al 1-8-84

El 1-1-86 se extingue el contrato vía administrativa y tendrán derecho a optar entre los 11 meses según la base reguladora siguiente:

1-7-82 al 31-12-82

180

ó 9 meses según la base reguladora siguiente:

1-7-85 al 31-12-85

180

¿En virtud de qué cotizaciones se les reconocerá estos 15 meses?

- Mayo, Junio, Julio y Agosto 83: 4 meses cotizados
- Enero, Febrero 84: 2 meses cotizados
- De Agosto a Diciembre 84: 5 meses cotizados
- Año 85: 12 meses cotizados

23 meses cotizados

A 23 meses cotizados corresponden 9 meses de desempleo.

B) EXPEDIENTES DE REDUCCION DE PLANTILLA

Una parte de los trabajadores de la empresa vé rescindido su contrato de trabajo, pasando al paro, mientras que el resto permanece en la empresa sin cambio alguno.

Para los trabajadores excedentes son de aplicación dependiendo del supuesto los ejemplos anteriores.

C) EXPEDIENTES DE SUSPENSION TEMPORAL DE CONTRATOS, BIEN PARA TODA LA PLANTILLA O PARA PARTE DE ELLA.

Si en los dos casos anteriores el expediente conllevaba la extinción de los contratos, en este tercer supuesto no hay extinción, sino que tan sólo dichos contratos quedan suspendidos por un período de tiempo determinado, que puede ser de 3 meses o de 6 meses como máximo.

Durante ese tiempo se interrumpen las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, afectando la suspensión a la ejecución del contrato de trabajo, pero no al vínculo jurídico, que subsiste entre empresario y trabajador, al contrario que en los casos de extinción. Mientras dure la suspensión fijada en

pudiéndose negociar con la empresa el que ésta cubra hasta el 100% del salario que percibiría el trabajador si estuviera trabajando normalmente, habida cuenta que el Desempleo cubriría únicamente el 80% del salario.

D) REDUCCION DE JORNADA

D.- REDUCCION DE JORNADA: Esta modalidad de expediente supone el que los trabajadores ven reducidas sus horas de trabajo o el número de días de trabajo. Por ejemplo: en lugar de trabajar 8 horas diarias, trabajar 4; o trabajar 3 días a la semana; o bien una semana sí y otra nó, o 1 mes trabajar y otro no. Esta medida, como las dos anteriores, puede afectar a toda la plantilla o sólo a parte de ella. Mientras se trabaja, se cobra el salario de la empresa, y el tiempo en que se reduce la jornada o los días de trabajo se cobra del Desempleo. Al igual que en el supuesto anterior, hay que tratar de que la Empresa complemente el 20% del salario hasta llegar al 100%.

Los trabajadores afectados por un expediente de reducción de jornada diaria (de 8 horas trabajar 4 y de las otras 4 del desempleo, por ej.) consumen 1 día de desempleo reconocido pero a la vez cotizan un nuevo día a efectos del desempleo pero con la base de cotización proporcional a las horas trabajadas.

Es preciso hacer una observación con respecto a las modalidades C) y D), esto es, de suspensión temporal de contratos y reducción de jornada. En ambos casos, como queda dicho, no quedan extinguidos los contratos de trabajo, y la Empresa suele presentarlos como necesarios para reducir costos y sanear la situación económica de la Empresa, constituyendo meras medidas coyunturales. Por otra parte, en sectores de trabajadores poco concienciados a menudo se tiene la idea de que dichas medidas no afectan a la conservación de su puesto de trabajo: " total, trabajo menos y cobro lo mismo". Frente a esta peligrosa idea, hemos de advertir que, normalmente, la suspensión de los contratos de trabajo durante un tiempo y la reducción de jornada, sobre todo la primera, son el paso previo a las rescisiones de contratos, bien por cierre de la empresa o por reducción de plantilla. Tanto es así que dichas medidas implican la aceptación de la "crisis" de la empresa, y constituyen el precedente que despeja el camino cara a plicar medidas más graves e irreversibles en cuanto suponen la pérdida del puesto de trabajo.

TRAMITACION DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO

1.- PERIODO DE CONSULTAS:

- a) Notificación escrita de la empresa dirigida a los representantes de personal y al Delegado de trabajo. En dicho escrito debe dar cuenta de la propuesta así como de los motivos.
- b) Período de 30 días, máximo de discusión y consultas entre empresa-trabajadores. Los resultados se harán constar en acta, así como la documentación aportada y los acuerdos.
- c) Si hay acuerdo, se comunica al delegado de trabajo quien resuelve en el plazo de 15 días (silencio administrativo positivo), aunque éste debe oír a la Oficina de Empleo antes de dicha autorización.

Caso que el delegado considere que el acuerdo se ha obtenido con dolo, coacción, etc., remite el expediente a Magistratura y con ello se inicia el proceso correspondiente.

Según el DMSE, el delegado, aún habiendo acuerdo puede decidir que continúe el expediente, para determinar si es procedente la prestación del desempleo.

Si en el acuerdo empresario-trabajadores, hay señaladas indemnizaciones, éstas no pueden ser abonadas con cargo al F.G.E.

2.- EN CASO DE FALTA DE ACUERDO EL TRAMITE ES EL SIGUIENTE:

COMPETENCIAS

Mediante el R. Decreto 812/1.985, de 8 de mayo se transfiere a la CC.AA. del País Vasco las siguientes funciones y servicios:

- a.- Instrucción y resolución de los expedientes de crisis en lera. Instancia (Delegación Territorial del Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco) y en vía de recurso por la Vicencosejería de Trabajo del Gobierno Vasco.

En los supuestos de empresas de más de 500 trabajadores la Delegación Territorial de Trabajo deberá recabar informe previo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que deberá solicitarlo en el plazo de 3 días siguientes a la formalización del expediente sin perjuicio de que en caso de que no obre en poder de la autoridad laboral competente este informe se resolverá por esta sin que ello constituya nulidad de actuaciones siempre que se solicitaran en tiempo y forma oportunos.

b.- Iniciación:

- b-1).- Escrito del empresario con la súplica de que se autorice la extinción o suspensión de los contratos, haciendo las oportunas

alegaciones. Además se necesita prueba de dichas alegaciones, que consiste en la documentación señalada en el DMSE art. 13, reproducido al final de este trabajo a modo de anexo, a la que el empresario puede añadir la que crea oportuna. Se necesita también informe del censor jurado de cuentas cuando la empresa tenga más de 50 trabajadores.

Debe añadirse a estas pruebas, el informe del Comité o Delegados de Personal, y las actas levantadas durante el período de consulta.

b-2).- Los representantes legales de los trabajadores pueden instar el Expediente si ven que las cosas van mal y el empresario no adopta ninguna medida. En estos casos, es el Delegado de Trabajo quien señala la documentación e información precisas.

c.- Plazo para resolver es de 30 días naturales. En caso de que exista algún defecto de forma de la petición, hay un plazo de 1- días para subsanar lo hecho lo cual empiezan a contarse los 30 días citados. Si el Delegado Territorial de trabajo pide información complementaria a organismos públicos estos tienen un plazo de 15 días para emitirlos.

Es necesario también informe de INEM para casos de desempleo.

d.- Resolución: El Delegado Territorial tiene 3 opciones:

d-1).- Denegar la solicitud.

d.2).- Conceder autorización mediante resolución expresa fundada. Si no recae resolución en el plazo legal, se entiende denegada por silencio administrativo. Si se trata de extinción de contratos, la resolución debe contener los nombres de todos los trabajadores afectados.

d.3).- Proponer o acordar otros tipos de medidas distintas a las solicitadas.

e.- Efectos:

1º) La autoridad laboral debe fijar las indemnizaciones (20 días por año de servicios con un máximo de 12 mensualidades). En principio no parece que exista orden de prioridades excepto en caso de representantes legales de los trabajadores, pero la selección no puede ser discriminatoria.

2º) El pago de las indemnizaciones será simultáneo al despido o previo a él.

Si el expediente ha sido tramitado por los trabajadores, esta resolución se impone al empresario.

3º) La resolución expresa o por silencio es recurrible en alzada en el plazo de 15 días.

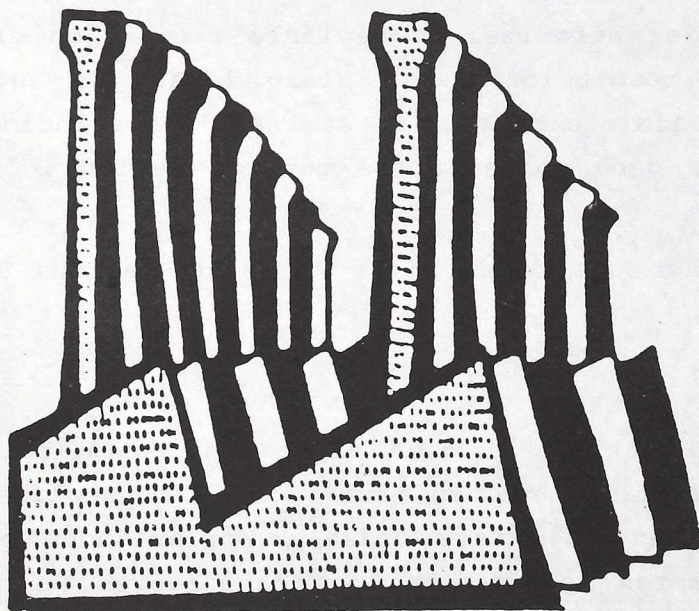
En los casos en que el expediente de crisis se incoe para suspensión de contratos de trabajo, cuando la empresa tenga menos de 50 trabajadores, los plazos señalados se reducen a la mitad.

Como adición y para terminar trata, sobre la fuerza mayor propia que debe ser constatada. Se refiere la legislación a cualquier acontecimiento extraordinario imposible de evitar y que no depende de la voluntad del empresario. Se diferencia en su trámite de los otros expedientes en:

- No es necesario período de deliberación.

- Tras las diligencias indispensables, la autoridad laboral resuelve en un plazo de 5 días.

Si el expediente se tramita para extinción de contratos, el Delegado Territorial puede reducir la indemnización o exonerar al empresario de su abono, haciéndose cargo de dichas indemnizaciones el F.G.S.



ANEXO

DOCUMENTACION A APORTAR POR EL EMPRESARIO JUNTO CON LA SOLICITUD DE EXPEDIENTE DE REGULACION DE EMPLEO

Documentación a aportar por el empresario junto con la solicitud de expediente de regulación de empleo.

PRIMERO.- Relación de la totalidad de los trabajadores del centro o centros afectados por el expediente, con expresión del nombre y apellidos, fecha y lugar de nacimiento, especialidad y grupo profesional, fecha de ingreso en la Empresa, sueldo mensual y si ostenta la condición de representante legal de los trabajadores.

SEGUNDO.- Relación separada del resto del personal de la Empresa con indicación de los mismos datos, en el caso de que no afecte a la totalidad de la plantilla, si la autoridad laboral lo estimase necesario.

TERCERO.- Memoria explicativa de las causas económicas o tecnológicas motivadoras del expediente.

CUARTO.- Documentación económica, que consistirá en los balances y cuentas de pérdidas y ganancias de los tres últimos años; la declaración a efectos del impuesto de Sociedades, en su caso, también relativa a los tres últimos años; informe relativo a los aspectos financiero, productivo, comercial y organizativo de la Empresa.

QUINTO.- Informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal. En el supuesto de no acompañarse el mencionado informe, se entenderá que desisten del derecho que les otorga el artículo 64, apartado 1, punto tres, a), b), del Estatuto de los Trabajadores, previa justificación de que se ha solicitado por parte del empresario.

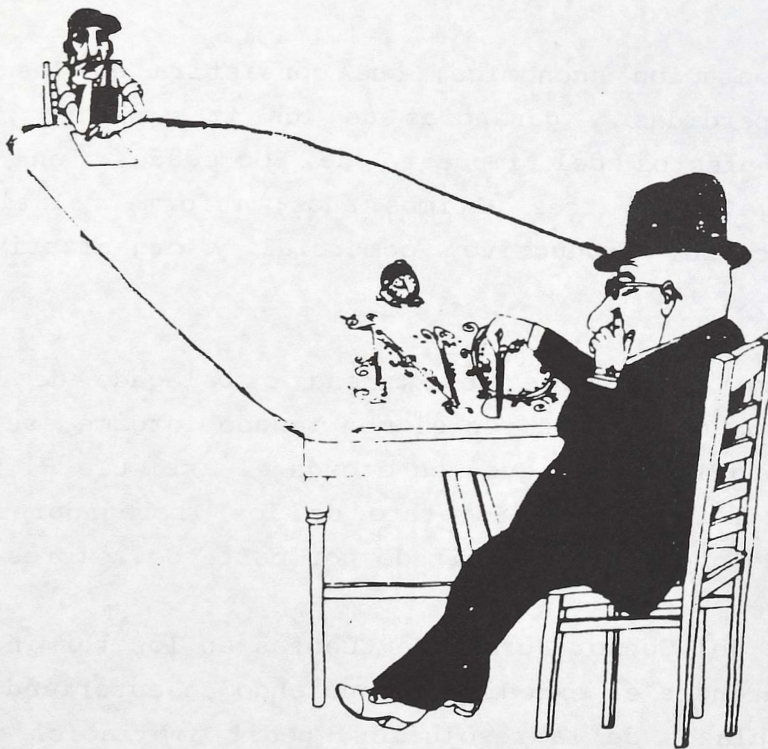
SEXTO.- Informe del Censor Jurado de Cuentas en los términos solicitados por quién inste el expediente, pudiendo la autoridad laboral, dentro de los plazos de la resolución, pedir ampliación del mismo para mejor resolver.

SEPTIMO.- Informe de la Entidad gestora de la prestación de desempleo .

No obstante lo anterior, no será necesario presentar, en los casos que a continuación se hace referencia, los documentos que se expresan:

a) Cuando el expediente afecte a Empresas con menos de cincuenta trabajadores, o cuando la causa alegada sea tecnológica, no será necesario acompañar informe del Censor Jurado de Cuentas, y, en cuanto a la documentación económica, se adjuntarán sólo los balances y cuentas de pérdidas y ganancias de los tres últimos años.

b) Cuando el expediente sea promovido por los trabajadores sólo se requiere que acompañen la Memoria explicativa de las razones por las que se inicia el expediente y las pruebas que se estimen oportunas para demostrar los perjuicios de imposible o difícil reparación que pudiera ocasionarles la no adopción de la medida de regulación de empleo pretendida y, en su caso, la contestación y documentación que en tal sentido les haya trasladado el empresario.



I N T R O D U C C I O N

Desde Octubre de 1.980 en que se modifica radicalmente la legislación sobre las prestaciones de desempleo (con la Ley Básica de "Empleo"), todas las normas han ido obedeciendo al cumplimiento de dos importantes objetivos: la reducción del "gasto público" y el favorecer la denominada "flexibilidad del mercado de mano de obra". Es decir, reconducir el dinero público desde los gastos sociales hacia la iniciativa privada (recorte de desempleo y pensiones, nacimiento y potenciación de subvenciones directas e indirectas a empresas) y, simultáneamente, utilizar el desempleo como complemento de la cada vez mayor contratación temporal, trabajo discontinuo en general.

Así pues, la legislación sobre el desempleo la debemos mirar como una parte integrante del actual sistema legislativo laboral, tendente en exclusiva a favorecer la recomposición del capital (a nivel económico, político e ideológico) y a hacer recaer los costes de esa recomposición sobre el pueblo trabajador.

En Euskadi, las fuerzas políticas y sindicales no englobadas en el M.L.N.V., han sido y son fieles seguidores de los dictados de la política imperialistas. Fruto de esta colaboración es el progresivo desmantelamiento de la infraestructura productiva tradicional y la ausencia absolutamente planificada de una nueva infraestructura productiva que absorbiese los puestos de trabajo destruidos. El coste social de nuestra "adaptación a las exigencias de la competitividad internacional" supone el pase a la situación de desempleo y/o subempleo (economía sumergida) de cada vez mayor número de personas capaces de trabajar.

La modificación de esta desfavorable situación hacia otra más favorable, pasa NECESARIAMENTE por la modificación del marco jurídico-político actual: la negociación de la Alternativa KAS, que posibilita poner las bases indispensables para iniciar un proceso de reconstrucción nacional, en todos los niveles (económico, político e ideológico).

El actual marco jurídico, ni proporciona soluciones a la vida cotidiana de las/os trabajadoras/es, ni tampoco contiene elementos que nos permitan pensar que el sacrificio que estamos sopor tando nos llevará a mejor destino. Es ciertamente preferible el sacrificio por el que atraviesa el Pueblo nicaragüense, que el sacrificio sin sentido, las energías perdidas y la desbandada que provoca en Euskadi la planificación político-económica que soportamos.

Este cuadernillo explicando la legislación actual sobre desempleo, intenta por tanto ser un instrumento de nuestra doble lucha por la subsistencia y la lucha por modificar una sociedad que intenta ahogar nuestro futuro como Clase y como Pueblo.

DESEMPLEO

Ley 31/1.984 de 2 de agosto de PROTECCION POR DESEMPLEO y Real Decreto 625/1.985 de 2 de abril que desarrolla la ley anterior.

COBERTURA

La Ley y el Reglamento -como sus propios nombres indican- regulan exclusivamente la cobertura por la contingencia del desempleo y en consecuencia se dispensa protección únicamente a las personas que se encuentren en desempleo como consecuencia de la pérdida de su empleo o por la reducción de jornada.

Se dejan pues excluidas de protección al amplio colectivo de trabajadores demandantes de 1 er. empleo a quienes dejan voluntariamente su trabajo encontrándose luego en situación de desempleo por no encontrar trabajo.

No obstante la ley autorizó al Gobierno para que ampliara la cobertura a otros colectivos.

Y así en el momento de realizar este trabajo quedan protegidos por Desempleo:

- a) Todos los trabajadores por cuenta ajena que pierdan su empleo anterior o que vean reducida su jornada ordinaria de trabajo tanto si están incluidos en el Regimen General de la Seguridad Social como si están comprendidos en regímenes especiales que coticen por la contingencia de desempleo. (Ej. trabajadores eventuales incluidos en el Regimen Especial Agrario de la Seguridad Social, Socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado).
- b) Los Penados liberados de prisión por cumplimiento de condena o en libertad condicional.
- c) Los emigrantes retornados.

Para estos dos últimos colectivos (b) y (c) se establecen una serie de normas específicas en el Real Decreto 625/1.985 (art.11 y 12) que retomaremos a lo largo de este trabajo además de las normas comunes al resto de los colectivos protegidos por dicha contingencia.

La protección por desempleo se estructura en dos niveles:

- A) NIVEL CONTRIBUTIVO
- B) NIVEL ASISTENCIAL

A) Nivel Contributivo se le denomina al período de 3,6... hasta 24 meses de prestaciones económicas que perciben las personas protegidas y que suman los requisitos siguientes:

1- ACREDITAR LA SITUACION LEGAL DE DESEMPLEO: QUE SE ACREDITARA DE LA SIGUIENTE FORMA:

1.1) Cuando se extinga la relación laboral y en ese sentido exista:

1.1.1) Resolución de la Autoridad Laboral competente cuando se ha presentado un expediente de regulación de empleo, declarando a los trabajadores afectados por el mismo en desempleo total.

1.1.2) Por Acto de Conciliación Administrativo o Judicial (ante el S.M.A.C.) en el que se reconozca la improcedencia del despido y se fije en el Acto una indemnización no inferior a 35 días de salario.

1.1.3) Por resolución judicial definitiva que declare la extinción de la relación laboral o la improcedencia del despido y el empresario no opte por la readmisión ni tampoco el trabajador en el caso de que éste fuera Delegado de Personal o Miembro del Comité de Empresa.?

1.1.4) Por Sentencia definitiva que declare la procedencia del despido (Innovación Respecto a la legislación anterior).

1.1.5) Por resolución de la Autoridad Laboral autorizando el traslado (art.40 E.T.) o las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (art.41 E.T.) solicitadas por la Empresa y de que el trabajador afectado opte por la extinción del contrato. En el 2º supuesto aquí expuesto (el del art. 41 ET si existe acuerdo con los representantes legales de los trabajadores y la empresa y el trabajador opta por la extinción del contrato la situación legal de desempleo se acredita con la certificación del empresario de haber sido aceptada por los representantes de los trabajadores.

1.1.6) Por resolución judicial definitiva que declare extinguido el contrato de trabajo cuando es el trabajador el que lo solicita ante la jurisdicción laboral por alguno de los motivos del art. 50 ET.

1.1.7) Por comunicación escrita del Empresario individual o sus herederos a los trabajadores de la extinción del contrato por muerte, invalidez o jubilación del Empresario. Si el trabajador reclama contra esa decisión la situación legal de desempleo la acreditará mediante Acto de Conciliación o resolución judicial definitiva.

1.1.8) Por comunicación escrita al trabajador extinguiendo el contrato por causas objetivas del art. 53 del E.T. y si el trabajador no reclama contra dicha decisión porque si lo hace habrá que esperar a la Sentencia o Acto de Concilia-

ción que se declare como consecuencia de tal reclamación.

1.1.9) Por comunicación escrita al trabajador extinguiendo el contrato de trabajo en el período de prueba.

1.1.10) Por comunicación escrita del empresario extinguiendo el contrato de trabajo al trabajador declarado incapacitado total.

1.2) Cuando se suspenda el contrato de trabajo o se reduzca la jornada en al menos 1/3, en virtud de resolución de autoridad laboral en la que se declare a los trabajadores afectados en situación legal de desempleo.

1.3) Cuando los trabajadores fijos discontinuos dejen de prestar servicios por haberse finalizado la actividad de temporada para la que se le contrató, acreditará la situación legal de desempleo presentando la copia del contrato y comunicación del empresario acreditando las causas de dicha finalización.

2- ESTAR AFILIADO Y DE ALTA O SITUACION ASIMILADA AL ALTA

3- TENER CUBIERTO UN PERIODO MINIMO DE SEIS MESES DE COTIZACION DENTRO DE LOS 4 AÑOS ANTERIORES A LA SITUACION LEGAL DE DESEMPLEO O AL MOMENTO EN QUE CESO LA OBLIGACION DE COTIZAR.

(Ej. el retorno de la mili" tendrá que tener cotizados 6 meses por lo menos dentro de los cuatro años anteriores a que se fuera) que fué el momento en que cesó la obligación de cotizar).

En este sentido el período de 6 meses de cotización es el mínimo para tener derecho a prestaciones económicas a que nos estamos refiriendo y no tienen porqué cotizarse ininterrumpidamente sino que los períodos inferiores a seis meses se pueden acumular siempre que sean cotizaciones de los cuatro años anteriores hasta alcanzar el derecho a tres meses de prestaciones económicas de desempleo.

DURACION Y COTIZACIONES

La duración de la prestación, como hemos dicho está en función de los periodos ocupados, y se reconoce en función de una escala que se ha repetido en anteriores trabajos sólo que esta ocasión debemos ampliar la misma a los supuestos en que se coticen 1440 días o más (4 años o más) en los que se les reconocerá 2 años de prestación de desempleo.

Sólo tendrá reconocido este derecho el que acredite que en los cuatro años anteriores a la situación legal de desempleo ha cotizado

todos los días sin interrupción entendiéndose como cotizaciones efectivamente realizadas:

- Las correspondientes a los salarios de tramitación de los días transcurridos entre la fecha del despido hasta el auto judicial que declare extinguido el contrato de trabajo por despido nulo.
- El tiempo de cierre patronal y huelgas legales, unicamente al objeto de computo de los 180 días de cotización necesarios para acceder al periodo minimo.
- Asimismo en los supuestos en que la situación legal de desempleo se acredite por resolución de la autoridad laboral declarando extinguidos los contratos de trabajo (expediente de crisis), si los afectados por el mismo habían finalizado en el transcurso del año anterior a darse esta nueva situación otro expediente de suspensión temporal o reducción de jornada autorizada por la autoridad laboral para un período inferior a 180 días bien seguidos o interrumpidos en diferentes expedientes, tendrán derecho a todo el desempleo que tenía cuando se planteó el expediente de suspensión temporal pero con la misma base de cotización.

<u>PERIODOS DE COTIZACION</u>	<u>PERIODOS CONCEDIDOS</u>
- Desde 180 hasta 359 días.....	90
- Desde 360 " 539 "	180
- Desde 540 " 719 "	270
- Desde 720 " 899 "	360
- Desde 900 " 1.079 "	450
- " 1.080 " 1.259 "	540
- " 1.260 " 1.439 "	630
- " 1.440	720

Siguiendo con la duración de las prestaciones de desempleo hay que añadir también que en los supuestos en que haya períodos de ocupación interrumpidos de 6 meses o más cada uno el trabajador se puede encontrar en uno de estos casos.

a) Ejemplo: Si entre la finalización de un período de ocupación y cotización de 6 meses o más y otro período de las mismas características no ha solicitado el reconocimiento del derecho a prestaciones y lo único que ha hecho ha sido apuntarse como demandante de empleo a la finalización del segundo período de ocupación y cotización superior a seis meses podrá solicitar que se le reconozca el derecho a prestaciones económicas generadas durante los diferentes períodos de cotización superiores a 6 meses acumulándolo y en consecuencia percibir las prestaciones económicas en función

de todos los días cotizados y que no han servido para el reconocimiento de un derecho anterior y siempre refiriéndose a cotizaciones incluidas dentro de los 4 años anteriores a la situación legal de desempleo o anteriores al momento en que cesó la obligación de cotizar.

b) La segunda situación la explicamos con un Ejemplo:

Trabajador que después de trabajar 12 meses solicita le sean reconocidas las prestaciones por un período de 6 meses. Cuando percibe el 1 er. mes de prestaciones le realizan un contrato temporal por 6 meses. A la finalización de estos tendrá que optar necesariamente entre los 5 meses que le quedan del derecho anterior y según la base reguladora anterior ó 3 meses según la cotización de últimos seis meses trabajados.

Es decir, tendrá que optar necesariamente por una prestación u otra y aquellas cotizaciones que generaron la prestación por la que no se hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho anterior.

BASE REGULADORA DE LA PRESTACION

Hasta ahora nos hemos referido a los requisitos que se exigen para tener derecho a prestaciones económicas de desempleo y la duración del mismo dependiendo de los períodos de ocupación y cotización.

Veamos ahora cómo se calcula la base reguladora de la prestación y la cuantía que como consecuencia corresponda y a éste respecto:

- La base reguladora diaria del desempleo se calcula dividiendo entre 180 la suma de las cotizaciones por desempleo correspondientes a los 180 días cotizados anteriores al día en que se haya producido la situación legal de desempleo o al del que creó la obligación de cotizar.

- Una vez calculada la base reguladora, la cuantía de la prestación consistirá en los siguientes porcentajes de dicha base reguladora:

- + 80% los primeros 6 meses de situación de desempleo.
- + 70% del séptimo al duodécimo mes.
- + 60% del duodécimo hasta la finalización de las prestaciones.

No obstante la cuantía que resulte de aplicar el porcentaje anterior, y esto es una novedad de la Ley 31/84, no podrá ser nunca superior a los siguientes porcentajes:

- +170% del Salario Mínimo Interprofesional para trabajadores sin hijos a su cargo.

+ 195% del Salario Mínimo Interprofesional para trabajadores con 1 hijo a su cargo.

+ 220% del Salario Mínimo Interprofesional para trabajadores con 2 o más hijos a su cargo.

El Salario Mínimo Interprofesional que hay que tomar como referencia es el que está establecido para el año en que el trabajador quede en situación legal de desempleo.

Además de la prestación económica por desempleo a la que nos hemos venido refiriendo hasta ahora la acción protectora del nivel contributivo se extiende también al abono por la entidad gestora de las cotizaciones a la Seguridad Social durante el período de percepción de desempleo, tanto de la aportación de la Empresa como del Trabajador.

B) NIVEL ASISTENCIAL

La prestación por desempleo se extiende también al siguiente colectivo:

- Parados inscritos como demandantes de empleo, no haber rechazado oferta de empleo adecuado en el plazo de un mes y no tener rentas mensuales de cualquier naturaleza superiores al Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de la paga extraordinaria y que además se encuentre en alguna de estas situaciones:

- a) Desempleado que ha terminado de percibir las prestaciones por desempleo y tiene cargas familiares.

- b) Parado que haya cotizado a desempleo por lo menos tres meses pero que no alcance el período mínimo para tener derecho a prestaciones económicas de desempleo.

- c) El que por revisión por mejoría le declaren capaz o invalido parcial cuando con anterioridad estaba afectado de absoluta, total o gran invalidez.

- d) Los emigrantes retornados y los liberados de prisión que no tengan derecho a prestaciones.

- e) Los mayores de 55 años de edad, que se encuentren en alguna de las situaciones anteriores, sin que tengan que tener cargas familiares y siempre y cuando el único requisito que les falte para acceder a la jubilación sea la edad.

A los efectos de acceder al subsidio de desempleo se entiende que un desempleado tiene cargas familiares siempre que las rentas mensuales del conjunto de la unidad familiar no superen para cada uno de los miembros el salario mínimo interprofesional sin prorrata de pagas extraordinarias. Pero el subsidio del desempleo sólo puede percibirse por un sólo miembro de la unidad familiar.

El subsidio se solicita en el plazo de 15 días siguientes ha

haber permanecido un mes de espera inscrito como demandante de empleo. La cuantía del subsidio de desempleo consiste en una percepción mensual del 75% del S.M.I. sin prorrata de pagas extras. La duración de este subsidio de desempleo dependerá del caso o supuesto concreto del que se trate:

1.- Para los que soliciten el subsidio de desempleo por que han cotizado 3 meses mínimo pero no alcanzan el período mínimo para acceder a las prestaciones y tienen cargas familiares:

- * Por 3 meses de cotización: 3 meses de subsidio de desempleo
- * Por 4 meses de cotización: 4 meses de subsidio de desempleo
- * Por 5 meses de cotización: 5 meses de subsidio de desempleo

2.- Para el resto de los supuestos períodos de 6 meses prorrogables hasta 18 meses a excepción del supuesto de desempleados de más de 55 años que el único requisito que les falta para jubilarse es el de la edad porque en este caso el subsidio de desempleo se podrá percibir hasta alcanzar la edad mínima de la jubilación.

SUBSIDIO-JUBILACION

Este es además el único supuesto en que en el nivel asistencial además del subsidio del desempleo, abono de cotizaciones de asistencia sanitaria y protección a la familia común a todos los beneficiarios de la Entidad Gestora cotiza por la contingencia de jubilación y computando pues estos años en que está percibiendo el subsidio de desempleo como cotizados a efectos de acceder a la jubilación y establecer las condiciones en función de años cotizados, etc.

Pero la cotización por jubilación se efectúa únicamente sobre la base de cotización mínima que será el S.M.I. vigente en cada momento.

Para completar y mejorar el nivel de protección que la misma otorga se prevé la posibilidad de suscribir el Convenio Especial en el Sistema de la Seguridad Social mediante la Resolución de 12-2-86 de la Dirección General de Régimen Jurídico de la Seguridad Social y mediante el mismo el trabajador que haya finalizado la percepción de prestaciones económicas de nivel contributivo y que tenga más de 55 años además de percibir el subsidio de desempleo al que hemos hecho referencia podrán solicitar ante la Tesorería Territorial de la Seguridad Social, o en su caso, Dirección Provincial del I.N.S.S. ó I.S.M., la suscripción de convenio especial dentro de los 90 días siguientes a aquel en que se haya extin-

guido el derecho a la prestación económica de desempleo.

Mediante dicho convenio especial se pretende que los trabajadores que agoten las prestaciones económicas de desempleo no vean mermada su posterior pensión de jubilación debido a que la cotización en el período de percepción del subsidio de desempleo es la base mínima.

La base mensual de cotización en el convenio especial será el resultado de multiplicar por 30 el cociente que resulta de dividir la suma de cotizaciones de los 365 días anteriores a que cause baja entre el nº de días al que se refiera tal cotización.

Como el INEM ya cotiza por la base mínima de cotización, el desempleado tendrá que hacerlo por la diferencia entre esto y lo en el párrafo inmediatamente anterior expresado.

El coeficiente a aplicar para la cotización será el fijado anualmente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (tanto la cuota obrera como la patronal).

Pero para la suscripción de dicho Convenio especial es necesario también cubrir la contingencia de invalidez, muerte y supervivencia teniendo además en cuenta que el INEM no cotiza al INSS por la base mínima de cotización como para la jubilación en los casos de perceptores de subsidio de desempleo de mayores de 55 años.

La fórmula de suscripción es la transcrita a continuación:

A- JUBILACION:

Cotizaciones de 365 días					Coeficiente
<u>anteriores a la baja</u>	x 30	- Base mínima de			aplicable
365		cotización	x	anualmente	establecido
		anual			por M.T.S.S.
					0,2880

El resultado de la anterior operación deberá multiplicarse por el coeficiente específico para la situación de jubilación que en 1.986 se ha establecido en 0.3874

B-INVALIDEZ

Cotizaciones de 365 días				
<u>anteriores a la baja</u>	x 30	x 0,2880	x	0,3616
365				

Convenio especial : Pago mensual : A + B.

COMPATIBILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

1.- Las prestaciones o subsidios por desempleo son incompatibles

con el trabajo por cuenta propia o ajena. No se puede estar trabajando y cobrar simultáneamente las prestaciones o subsidio por desempleo.

Excepciones: Que el trabajo que se realice sea a tiempo parcial:

1er. Supuesto: Que esté cobrando el desempleo y obtenga una colocación a tiempo parcial. Entonces se le deduce del importe de las prestaciones o subsidio de desempleo la parte proporcional al tiempo trabajado. Ejemplo : Si encuentra un trabajo de 2 horas diarias cobrará 2 horas menos de desempleo.

2º. Supuesto: Trabajador que realice un trabajo a tiempo completo y otro a tiempo parcial. Si pierde el trabajo a tiempo parcial no podrá percibir desempleo. Si pierde el trabajo a tiempo completo percibirá el desempleo deduciéndose de dicha cuantía la parte proporcional al tiempo trabajado por el trabajo parcial tal y como ocurre en el 1er. supuesto.

3º Supuesto: Trabajador que realice dos trabajos a tiempo parcial y pierda uno de ellos: Percibirá el desempleo que le corresponda sin deducción alguna, y si vuelve a obtener otro trabajo a tiempo parcial no tendrá derecho al desempleo concedido.

En todos estos casos la reducción de la cuantía del desempleo no alterará su duración computada en días naturales.

2.- Son incompatibles también con las pensiones de la Seguridad Social.

Excepciones:

1) Con la Pensión de Jubilación Parcial.

2) Cuando dichas Pensiones sean compatibles con el trabajo que originó la prestación de desempleo: Ejemplo. Pensión de Incapacidad Total con el desempleo surgido de otro trabajo.

DESEMPLEO E I.L.T.

1er. Supuesto: Que estando en I.L.T. se extinga el contrato: Seguirá percibiendo la I.L.T. hasta que se acabe, pasando entonces a percibir el desempleo sin descontarse el tiempo de I.L.T.

2º. Supuesto: Que estando en desempleo pase a I.L.T.: Percibirá la I.L.T. en la misma cuantía que el desempleo, salvo que le corresponda más. El tiempo de I.L.T. se considera como tiempo de desempleo y si finaliza la duración del desempleo encontrándose en I.L.T. y se tenga derecho al subsidio por desempleo, el plazo

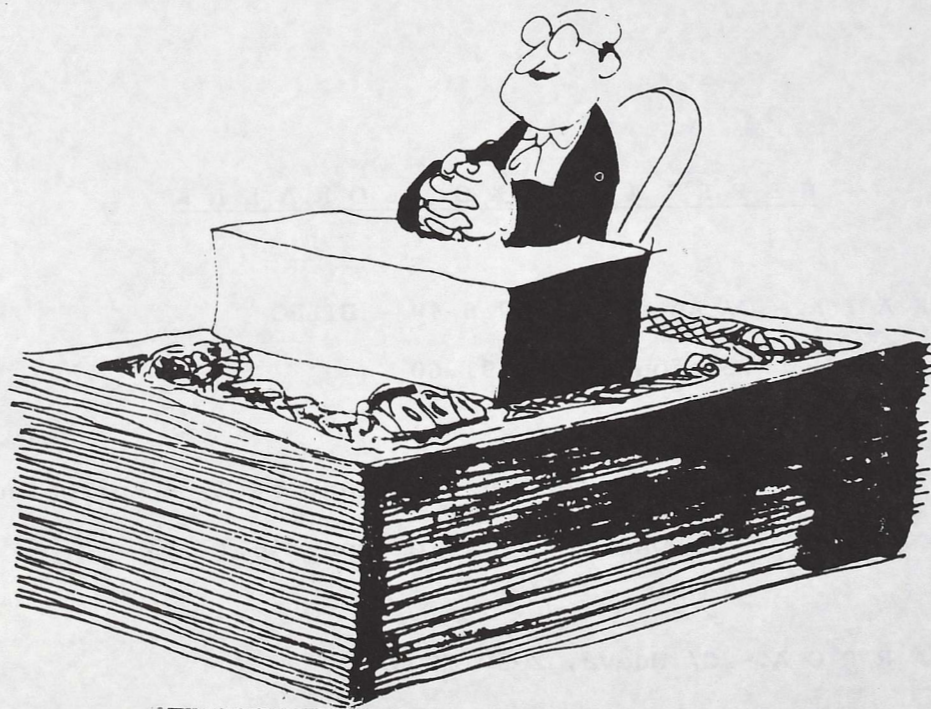
de espera de 1 mes para el nacimiento de ese derecho se contará a partir del día siguiente al de la extinción de la I.L.T.

INVALIDEZ Y DESEMPLEO

1er. Supuesto: Que estando en desempleo pase a ser pensionista de invalidez. Optará entre seguir percibiendo el desempleo o la pensión que le corresponda.

2º Supuesto: Pierde el trabajo por haber sido declarado inválido permanente total: Optará entre percibir el desempleo o la pensión de invalidez.

3er. Supuesto: Que esté percibiendo una pensión de Incapacidad Permanente Total y se le supenda un trabajo compatible con su pensión. Percibirá el desempleo y la pensión de invalidez.



LANGILE
ABERTZALEEN
BBATZORDEAK

H E R R I A L D E K O L O K A L A K

B I Z K A I A.- C/ Astarloa, nº 6-4º - BILBO

Telefonoa: 424.91.60

G I P U Z K O A.- C/ Paseo de Zorroaga, nº 7 - Entreplanta

DONOSTIA .- Telefonoa: 46.47.33

N A F A R R O A.- C/ Nueva, 2-3º IRUÑA

Telefonoa: 22.11.30

A R A B A.- C/ Gorbea, nº 2-1º C GASTEIZ

Telefonoa. 22.46.19