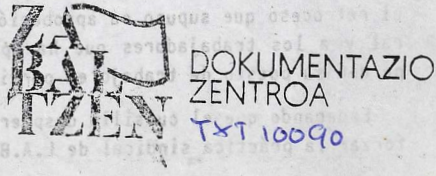
EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO (II)

Y DESEMPLEO

SINDIKAL HEZKUNTZA

FORMACION SINDICAL



6

AURKEZPENA

INTRODUCCION

Hezkuntza eta Eskabide-Ekintzarako Batzordeak hasi zuen hezkuntza-egitaraua jarraitzeko, Legegintzari buruzko beste lan berri bat aurkeztuko dugu:

Aldi honetan, ikastaroak bi atal edukiko du: Lehenengo atalean, KONTRATUREN IRAUNGIPENEZ egin genuen aurreko ikastaroa betetzen da, Langilearen Borontateagatik; Elkarren Arteko Akordiorengatik; Kontratuan Konsignaturik Kausengatik; Alderdien Hiltzea, Ezgaitasuna edo Erretiroarengatik Kontraturen Iraungipenak barne direlarik; oraindik IRAUNGIPENA-ren gaia bukatuta bezala emango dugu.

Bigarren atalean LANGABEZIA ukituko dugu. Zaila izango litzaiguke LANGABEZIA ukitzea, Enplegu Lege Oinarrizkoa izendatuki aipatu gabe, eta honen onhartzeak ekarri zuen atzerakada, orokorki Langile Mugimenduaren oroarentzat eta bereziki bere lanpostua galdu duten edo galtzeko arriskuan dauden langileentzat.

Zuen interesgarritasuna lor dezala eta LAB-eko praktika sindikala indartzeko balio dezala asmoz, agur egiten zaituzte.

HEZKUNTZA ETA ESKABIDE-EKINTZARAKO ORDEZKARITZA-k

Continuando con el programa de formación iniciado por la Comisión de Formación y de Acción Reivindicativa, presentamos un nuevo trabajo sobre Legislación.

En esta ocasión el cursillo cuenta con dos apartados. El primero, complementa el anterior cursillo sobre EXTINCION DE CONTRATOS, incluyendo la Extinción del Contrato por Voluntad del Trabajador; por Mutuo Acuerdo; por Causas Consignadas en Contrato; Extinción del Contrato por Muerte, Incapacidad o Jubilación de las Partes; dando por finalizado, por ahora, el tema de las EXTINCIONES.

La segunda parte trata sobre el DESEMPLEO. Nos resulta dificil tocar el DESEMPLEO sin hacer mención expresa a la L.B.E., haciendo hincapié en el retroceso que supuso su aprobación para el conjunto del M.O. en general y a los trabajadores que han perdido o se encuentran en trance de perder su puesto de trabajo en particular.

Esperando que el cursillo despierte vuestro interes, y sirva para reforzar la práctica sindical de L.A.B., os saluda:

SECRETARIADO DE FORMACION Y ACCION REIVINDICATIVA

Indice Pág.

SEGUNDA PARTE DEL TEMA EXTINCION DEL CONTRATO

2.- EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

art. 49-10; art. 50 y art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

A) CAUSAL

Tal como señala el art. 49-10º, el trabajador puede extinguir el contrato de trabajo en caso de incumplimiento por parte del empresario. Por supuesto, dicho incumplimiento debe ser lo suficientemente relevante para que opere como justa causa, y según se desprende de los art. 50 y 41, dichas causas son:

1) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que perjudiquen su formación profesional o menoscaben su dignidad.
2) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario.
3) Cualquier otro incumplimiento grave por parte del empresario (excepto fuerza mayor). (Ej.: conducta vejatoria, colocar al trabajador en un puesto incómodo, no darle trabajo, etc...)
4) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo son las referentes a: Horario, Jornada de trabajo, Trabajo a turnos, Forma de remuneración, Sistema de trabajo y rendimiento.(art. 41 E.T.).
5) Traslado del trabajador (art. 40 E.T.).

Una vez producido el incumplimiento, el trabajador solicita ante el IMAC primero y la Magistratura de Trabajo despues, la resolución del contrato, con la indemnización correspondiente.

En los tres primeros casos indicados, que son los relacionados en el art. 50 E.T., el trabajador tiene derecho a una indemnización de 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades, es decir, semejante a la indemnización por despido improcedente.

Ademas, si se pide la resolución del contrato por falta de pago, el trabajador debe reclamar ante Magistratura los salarios devengados y no cobrados a los que se añadiría el 10% de recargo por mora. Hay que tener en cuenta que a diferencia del despido en la demanda por resolución del contrato, el trabajador debe permanecer en su puesto de trabajo hasta que se dicte sentencia.

En caso de modificación de horario, jornada, etc. la indemnización será de 20 días por año con un máximo de 9 mensualidades. Y si la resolución es por traslado, la indemnización será tambien de 20 días por año, pero con un máximo de 12 mensualidades.

En cualquiera de los casos, hay derecho a subsidio de desempleo, si

se han cotizado los períodos mínimos exigidos.

B) DIMISION

El art. 49-4º del E.T. denomina dimisión a la extinción del contrato de trabajo, por decisión del trabaj ador, sin alegar ninguna causa y con preaviso.

La doctrina se plantea, en qué circunstancias opera la dimisión. Es claro en casos de contratos por tiempo indefinido; sin embargo, en contratos con duración determinada, el trabajador debe alegar justa causa para extinguir, excepto si el contrato es superior a 2 años

La dimisión no precisa apenas requisitos, puede ser tanto verbal como escrita y dirigida al empresario; el plazo que se exige es el señalado en convenio o por la costumbre del lugar.

Una vez que el trabajador preavisa al empresario, este puede extinguir el contrato sin esperar que transcurra el plazo, abonando al trabajador el salario correspondiente a dichos días.

Puede ocurrir que el trabajador no avise al empresario su deseo de extinguir el contrato de trabajo en un plazo determinado, produciéndose entonces el abandono del trabajo. Es requisito indespensable para ello, que la ausencia sea larga y no esté justificada, de forma que exista la presunción de la voluntad del trabajador a abandonar su puesto de trabajo.

Por supuesto, tanto si se desiste como si se abandona el trabajo, no hay derecho a ninguna indemnización; el empresario unicamente deberá abonar el finiquito. Tampoco se percibe subsidio de desempleo. Por otro lado,en el supuesto de abandono, el empresario puede exigir daños y perjuicios, si prueba la imposibilidad de sustituir al trabajador por otro de igual o similar cualificación.

3.- EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES

El mutuo acuerdo de las partes no está sometido a ningún requisito legal. Simplemente trabajador y empresario llegan a un consentimiento de extinción del contrato; se saldan las cuentas; el empresario abona lo debido al trabajador, y éste firma el finiquito que tiene valor liberatorio.

3.1- CAUSAS CONSIGNADAS EN EL CONTRATO (art. 49-2).

En el momento de iniciar la relación laboral trabajador y empresario pueden acordar la extinción del contrato de trabajo si se cumple determinada condición que no implique en sí abuso de derecho. Producida ésta, lógicamente el contrato se resuelve, aunque para ello, es necesaria la demanda sin preaviso de la parte que quiera extinguir.

Caso contrario el contrato se presume por tiempo indefinido.

Un ejemplo de este tipo de contrato es, aquel en que se pacta alcanzar un determinado rendimiento; no superar el período de prueba, etc...

3.2- EXPIRACION DEL TIEMPO CONVENIDO(art. 49-3º E.T.)

Nos hallamos ante los contratos de trabajo concertados para un tiempo determinado, transcurrido el cual, las partes puedan dar por terminada la relación laboral. Esta característica se dá en el contrato a que se refiere el art. 15 del E.T., que pueden clasificarse en:

- Contratos celebrados por cierto tiempo expreso o tácito.
- Contratos celebrados para obra o tiempo determinado.

Antes de que transcurra el plazo pactado, la parte que quiera extinguir el contrato debe denunciar dicho término con una antelación no inferior a 15 días si el contrato ha sido superior a un año, y en cualquier momento anterior al vencimiento, si ha durado menos de un año. Este plazo de denuncia puede sustituirse por el pago del salario correspondiente a dichos días.

Los efectos de no denunciar el contrato, supone para el empresario que aquel se modifique transformándose en un contrato por tiempo indefinido, excepto si se prueba la naturaleza temporal del mismo. Asimismo, la falta de cotización a la Seguridad Social supone el mismo efecto.

Los contratos de trabajo por tiempo determinado exigen unos requisitos de validez, que actualmente se desarrollan en el R.D. de 25-6-82 en el que se regulan diversas medidas de fomento de empleo, capítulos I y II.

La extinción del contrato no dá lugar a ninguna indemnización, pero sí al subsidio de desempleo, según el período cotizado.

4.- EXTINCION DEL CONTRATO POR MUERTE, INCAPACIDAD O JUBILACION DE LAS PARTES

4.1- DEL TRABAJADOR (art. 49-5º y 6º)

Lógicamente al desaparecer una de las partes el contrato queda extinguido, por ser éste un acto personalísimo que no admite subrogación en favor de nadie. Unicamente el empresario tiene la obligación de pagar a parientes próximos del trabajador fallecido una indemnización de 15 días de salario, si la muerte se ha debido a causas naturales (Decreto 2-2-44).

Incapacidad: De acuerdo con el E.T. el contrato de trabajo se extingue por gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del

trabajador. A sensu contrario se deduce que la incapacidad permanente parcial no produce los mismos efectos, y por ello, el trabajador continúa en su puesto de trabajo.

Para que se produzca la extinción es necesario que el empresario lo manifieste así expresamente, pues de lo contrario se puede entender que el trabajador continúa en la plantilla de la empresa, aunque se modifique su puesto de trabajo.

La extinción por estas causas no dá lugar a subsidio de desempleo solamente se cobra la pensión vitalicia acordada por el INSS de acuerdo con la Ley de la Seguridad Social.

Jubilación: Al cumplir 65 años el trabajador, si lo desea, puede extinguir su contrato de trabajo y pasar a percibir la pensión correspondiente. Pero cabe preguntarse si ésta jubilación puede imponerse, en principio es este un derecho del trabajador, amparado en la constitución que prohibe la discriminación por razón de edad aunque la disposición adicional 5ª del E.T. señale como obligatoria la edad de 69 años, máxima.

Por ello, lo admirable es que se creen normas que tengan el suficiente aliciente para que los trabajadores se jubilen antes de la edad exigida. Así el R.D. 2.705 de 19-10-81 sobre jubilación a los 64 años.

4.2- DEL EMPRESARIO (art. 49-7º E.T.)

Hay que distinguir dos supuestos de empresas: de personalidad individual o de personalidad jurídica.

- Empresario individual:

El art. 49-7º E.T. permite la extinción del contrato de trabajo por muerte, incapacidad o jubilación del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el art.44.

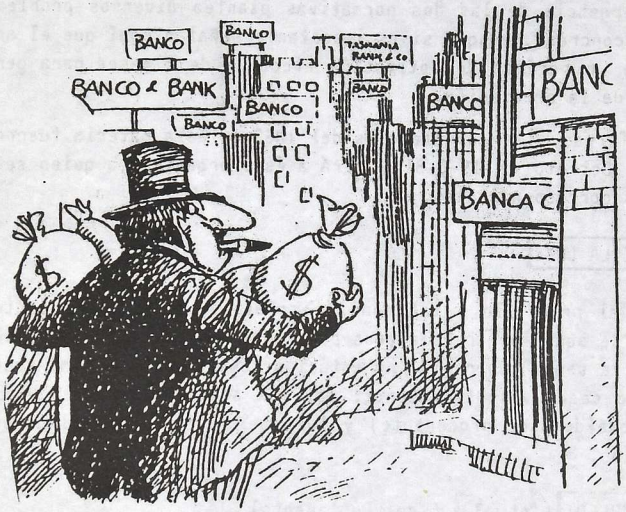
Esto significa, que solo es posible la extinción si nadie continúa la industria; ya que si hay nuevo titular, éste se subroga en los derechos y obligaciones del anterior.

El heredero, caso de muerte del empresario, o el sucesor, si ha habido incapacidad o jubilación, una vez en posesión de la empresa debe decidir si continúa o no con ella, y esta declaración de voluntad produce la extinción o la continuidad de los contratos de trabajo.

Otra decisión del heredero o sucesor es trasmitirla a un tercero, en cuyo caso, los contratos de trabajo siguen subsistiendo, pues el cambio de titularidad de la empresa no modifica el contenido de los mismos. En cualquier caso, los trabajadores tienen derecho a percibir el desempleo.

- Persona jurídica:

Cualquier extinción de una empresa con personalidad jurídica requiere la autorización administrativa previa, que se tramitará como un expediente de crisis. La indemnización será semejante a aquellos y se tendrá tambien derecho al subsidio de desempleo.



E.T. = leyes para mantener "privilegios."

DESEMPLEO

La protección del desempleo forzoso se empezó a regular en la Ley de Seguridad Social de 21-7-61 de donde pasó a las posteriores leyes que sobre Seguridad Social iban apareciendo.

Así la ley de Seguridad Social, en vigor, de 30-5-74, en su capítulo XI arts. 172 a 180 reguló esta situación hasta que fueron derogados por la Ley Básica de Empleo de 8-10-80, desarrollada posteriormente por Reglamento de 24-4-81. Sin embargo, y según se indica expresamente en la disposición transitoria de la nueva ley "....los que fueron beneficiarios de las prestaciones por desempleo en el momento de la entrada en vigor de la Ley Básica de Empleo, se regirán por la legislación anterior a todos los efectos...".

Esta convergencia de las dos normativas plantea diversos problemas a resolver en cada caso concreto, aunque si es importante señalar aquí que el art. 176 LSS solamente exige un período de cotización efectiva de 6 meses para generar de nuevo la totalidad de la prestación.

De todas formas, las competencias del INSS en esta materia fueron asumidas por el INEM. Real-Decreto de 19-6-81 y será a éste organismo a quien se dirigirán las reclamaciones correspondientes.

APLICACION DE LA LEY:

Volviendo al principio y tal como se señalaba, se pretende proteger el desempleo forzoso de aquellos trabajadores por cuenta ajena que cesen involuntariamente en su empleo; a sensu contrario, no estarían comprendidos en tal supuesto, los trabajadores que cesen voluntariamente; los que sean despedidos por alguna causa a ellos imputable(despido procedente) y los que no ejerciten el derecho a recurrir ante un despido.

TIPO DE DESEMPLEO: (art. 3 a 5 del Reglamento)

1) TOTAL.- De acuerdo con la normativa citada tendrán derecho a la prestación:
   a) Los que pierdan su empleo por causas a ellos no imputables. Comprendería: despidos improcedentes y por causas objetivas legañmente procedente; cierre de la empresa y expedientes de crisis; muerte, jubilación e invalidez del empresario(regulado en Orden 6-10-81); por finalización del período de prueba en caso de que tuviera derecho por el cese anterior y en caso de resolución solicitada por el trabajador a causa del traslado de residencia y modificación de las condiciones.
   b) Los trabajadores fijos de temporada desde la fecha de inicio de la misma, con tiempo máximo de finalización de campaña, y contratados por tiempo determinado.

2.- PARCIAL.- Supone que el trabajador no cesa definitivamente en la empresa sino que se halla en cualquiera de los casos siguientes:

- Suspensión del contrato de trabajo por expediente de regulación de empleo.

- Reducción de la jornada de trabajo en al menos una tercera parte.

SITUACIONES ESPECIALES:

- Tendrán tambien derecho al desempleo:
  - Los trabajadores que cumplan el Servicio Militar en el momento de producirse la situación protegida si lo solicitan en el plazo de 2 meses a partir del licenciamiento.
  - Los emigrantes, si antes de salir del estado hubieran cotizado al menos 6 meses a la Seguridad Social y no obtengan prestaciones de desempleo en el pais de residencia.
  - Los excarcelados cuando no obtengan empleo en el plazo de 15 días a partir de fecha de puesta en libertad.

- Por el contrario no se consideran en esta situación:
  - Los trabajadores que se hallan en huelga, y durante el transcurso de éste.
  - Los que sean despedidos por haber sido declarados invalidos totales. Aunque podrán solicitar en sustitución de la pensión vitalicia, la prestación por desempleo y si la pensión es inferior a dicho subsidio, tendrá asimismo derecho a percibir la diferencia entre una y otra.

  - Cuando un contrato de trabajo se extinga, estando el trabajador en situación de I.L.T. sigue percibiendo la baja hasta que sea dado de alta. En este momento, empezará a percibir el desempleo que le corresponda del que se deducirá lo ya cobrado por I.L.T. con el contrato extinguido.

PRESTACIONES POR DESEMPLEO:

1.- DURACION:

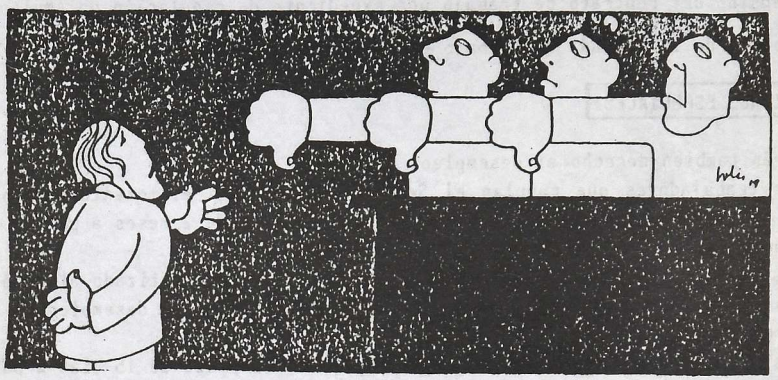
Se inicia a partir del día siguiente en que se haya producido el cese o la reducción de jornada. El período de percepción depende del tiempo de cotización así:

- Más de 6 meses de cotización, 3 de prestación; más de doce, seis; más de 18, nueve; más de 24, doce; más de 30, quince y más de 36, dieciocho.

El período máximo es pues de 18 meses de cobro y que puede ampliarse hasta 24, si así se alcanza cualquier tipo de pensión de jubilación.

Los tiempos de cotización exigidos para percibir el subsidio, se aplican de forma especial en los siguientes casos:

- Si se extingue la prestación por formalización de un nuevo contrato de trabajo de duración superior a 6 meses, y sí la anterior prestación se hubiere per-



cibido por tiempo inferior a la que correspondería como máximo, el trabajador puede optar entre acogerse al anterior paro o acogerse al nuevo período.

- Cuando se autoriza a una empresa a reducir o suspender los contratos de trabajo por período no superior a seis meses y despues se autorice la resolución administrativa de esos mismos contratos, los afectados tendrán derecho a percibir la totalidad del desempleo, sin que se les descuente el período cobrado durante dicha reducción o suspensión de contrato.

2.- SUSPENSION DEL DERECHO:

1.- Por un mes si el parado no comparece en el INEM cuando se le requiera.

2.- Por 6 meses si rechaza una oferta de empleo adecuada; no asiste a los cursos de formación profesional o a trabajos de colaboración.

3.- Mientras preste dichos trabajos.

4.- Mientras se halle en Servicio Militar o asimilado.

5.- Durante el tiempo en que el titular preste un trabajo por cuenta ajena, no superior a 6 meses.

6.- Si pasa a situación de I.L.T.

Si el trabajador es pluriempleado y uno de los contratos se extingue, se le reconoce el derecho al desempleo, pero queda suspendido mientras continue en otro trabajo por un plazo de 6 meses, y entonces se extingue.

3.- EXTINCION:

a) Por agotamiento.

b) Por rechazar trabajo por período superior a 6 meses.

c) Rechazar oferta de colocación adecuada, o no asistir a cursos de formación, si tal rechazo se produce en período de formación.

d) Por cumplir edad de jubilación con la posibilidad de prórroga hasta 24 meses.

e) Por pasar a ser pensionista de jubilación, invalidez absoluta o gran validez.

f) Por sanción (Fraude, etc...).

4.- CUANTIA:

La prestación, los primeros 6 meses, es el 80% del salario promedio de cotización durante los 6 meses anteriores al paro; del sexto al doceavo mes, el 70%; y a partir del treceavo, el 60% del mismo promedio.

Sin embargo, la ley marca dos excepciones, una de ellas es que el importe de la pensión no puede ser superior al 220% del salario mínimo; y la segunda es que tampoco puede ser inferior a la cuantía de dicho salario mínimo, si el trabajador tiene cargas familiares. La prestación se abonará mensualmente. Además, la prestación comprende el pago de las cuotas patronal y obrera a la Seguridad Social. Pero si el desempleo ha sido motivado por extinción del contrato de trabajo, las cotizaciones a la Seguridad Social no comprenderá las referentes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Fonde de Garantía Salarial y cuota de formación profesional.

En caso de suspensión del contrato de trabajo o de reducción de jornada, la prestación comprenderá el pago de la cuota obrera a la Seguridad Social pero no la cuota del empresario.

De los importes arriba señalados, el INEM descontará el importe del impuesto IRPF que ingresará en el Tesoro.

5.- REQUISITOS DE CONCESION:

- El trabajador debe estar afiliado y elta en el Regimen de Seguridad Social.

- Tener cubiertos los períodos de cotización, que son 6 meses como mínimo.

- Estar inscrito en la Oficina de Empleo(plazo de 15 días a partir del cese, conciliación o sentencia judicial).

Aun en el caso de que el empresario haya incumplido las obligaciones de afiliación, alta y/o cotización a la Seguridad Social, el trabajador no pierde su derecho al desempleo, aunque despues el INEM se resarcía con la empresa por el importe debido.

TRABAJADORES FIJOS DE TEMPORADA:

La L.B.E. y su reglamento, art. 16 a 18, regulan de forma especial este tipo de relaciones laborales.

Así los trabajadores de temporada, de campaña y los fijos discontinuos tienen derecho a prestaciones por desempleo si quedan desocupados en la temporada normal de trabajo.

Esto quiere decir que solo se considerará que estan parados el período en que normalmente deberían estar trabajando y no pueden hacerlo por causas ajenas a su voluntad, siempre que no sea inferior a 4 meses.

Por ello, la prestación se extinguirá al finalizar la temporada o se suspenderá hasta el comienzo de la siguiente, si en ésta subsiste la situación de paro. Esta falta de trabajo debe ser constatada por la Administración o por sentencia judicial. Por supuesto, también puede ocurrir, que habiendo trabajo, el trabajador no sea llamado, en cuyo caso estaremos ante un despido improcedente, y se seguirá el sistema subsiguiente.

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS:

En la normativa de desempleo se han recogido una serie de medidas con el fin de "suavizar" la situación de aquellos trabajadores que hayan agotado la prestación por desempleo y que carezcan de rentas superiores al salario mínimo vigente, o bien la de aquellos que todavía no tengan su primer empleo.

Estas prestaciones complementarias serán de los tipos siguientes:

a) Subsidio del 75% del salario mínimo interprofesional vigente, a percibir por un período de 6 meses, prorrogable por otros 3 meses, según lo determine el INEM.

Tendrán derecho a dicho subsidio:

1.- Los trabajadores que hallándose en la situación descrita, tengan a cargo familiares y edad comprendida entre 18 y 65 años.

Para que se les reconozca la condición de tener responsabilidades familiares, es necesario que concurran las circunstancias contenidas en la Or-

den de 13-1-82 y Reglamento de Desempleo y son:
- Tener al menos un familiar a cargo del solicitante.
- Que conviva con él y a sus expensas, es decir, que carezcan de rentas superiores al salario mínimo y puedan acreditarlo así.
- Que los familiares tengan la condición de cónyuge o parientes por consanguinidad o afinidad hasta 3º grado.

2.- Los emigrantes que habiendo trabajado un mínimo de 6 meses en el extranjero no tengan reconocida ninguna prestación de desempleo ni aquí ni en el extranjero y se inscriban en un plazo de 30 días en la Oficina de Empleo.
Plazos de solicitud.- En el primer caso, 15 días a partir de los 30 días siguientes al agotamiento del desempleo y en el segundo, 15 días a partir de los 60 días despues de la inscripción.

b) BECAS: En favor de trabajadores mayores de 16 años y menores de 26, con el fin de atender a su formación profesional y
PRESTAMOS: Para creación y modificación de cooperativas o Sociedades Laborales, en los mismos casos que el anterior.

Esta normativa sobre Prestaciones Complementarias, regulada como se ha apuntado en el Reglamento de 24-4-81, iban dirigidas logicamente a aquellos trabajadores subsumidos por la Ley Básica de Empleo.

Sin embargo, por aplicación del acuerdo establecido en el ANE, se publicó un Real-Decreto de 4-9-81, mediante el cual y según art. 1º, todos los trabajadores que hubieran agotado las prestaciones de desempleo previstas en la antigua Regulación de la Ley de Seguridad Social del año 74 antes o despues de la entrada en vigor de la L.B.E. tendrán derecho a las prestaciones complementarias ya señaladas, naturalmente siempre y cuando cumplan el resto de los requisitos exigidos.

Este R-D de 4-9-81, será aplicable a aquellos trabajadores que agoten el desempleo conforme a la legislación anterior a la L.B.E. con posterioridad al 9 de junio de 1.981 y hasta el 31 de diciembre de 1.982.

El plazo de solicitud de estas prestaciones establecido en el R.D. 4-9-81 se amplió mediante un nuevo Real-Decreto de 17-3-82 por un período de 2 meses desde su publicación en el B.O.E.(3-4-82)

-Extinción y Suspensión- se aplican las mismas normas que en el subsidio por desempleo.

PRESTACIONES MEDICO-FARMACEUTICAS:

El art. 23 del Reglamento de Desempleo reconoce este otro derecho a aquellos trabajadores que encontrándose en las circunstancias previstas para las prestaciones complementarias, no obtengan ya ningún tipo de subsidio o renta.

La percepción de estas prestaciones se iniciará a partir del día siguiente de

la extinción del anterior derecho, si se solicita en un plazo de 15 días. En caso contrario se iniciará a partir del día siguiente a la solicitud. Las normas de suspensión y extinción son las mismas que para el subsidio de desempleo.

TRAMITACION:

La solicitud de cualquier tipo de prestaciones se presentará ante la correspondiente Oficina de Emple-INEM. Será pues este organismo quien declare el reconocimiento, suspensión o extinción de los mismos, de acuerdo con el R-D 19-6-81. En cuanto al trámite a seguir, dependerá del tipo de prestación que se solicite y está regulado en los art. 31 a 36 del Reglamento de 24-4-81.

1.- REDUCCION DE JORNADA Y SUSPENSION O EXTINCION DEL CONTRATO POR RESOLUCION ADMINISTRATIVA.-

El INEM facilitará en un plazo de 15 días, a la empresa que lo solicite, informe de si los trabajadores afectados por el expediente de crisis en los que no haya acuerdo, tienen derecho a la prestación de desempleo.

Si ha habido acuerdo, el Delegado de Trabajo enviará al INEM relación de trabajadores afectados por el expediente, y éste organismo emitirá informe similar en un plazo de 8 días.

En Esta relación deberá constar: nombre o razón social de la empresa domicilio y nº de afiliación a la Seguridad Social; nombre , nº de afiliación de los trabajadores y circunstancias personales; causas del cese o suspensión y tiempo que durará ésta o número de horas o días en que se reduce la jornada laboral y la cuantía en que se disminuye la retribución.

en estos casos, la prestación se tiene por solicitada por el hecho de figurar en la resolución de la autoridad laboral. Los trabajadores sólo deben inscribirse en la Oficina de Empleo en un plazo de 15 días.

2.- TRABAJADORES DE TEMPORADA.-

Deberán inscribirse en la Oficina de Empleo en un plazo de 15 días a partir de la fecha del cese en la ocupación o de iniciación de la campaña, acompañando datos de afiliación, TC-2, Certificado de Empresa y Contrato de Trabajo.

3.- TRABAJADORES POR TIEMPO DETERMINADO.-

Se inscribirán en la Oficina de Empleo en un plazo de 15 días acompañando el contrato de Trabajo y documento que acredite la imposibilidad del trabajador a pasar a ser fijo, además de lo señalado en el anterior apartado.

4.- DESPIDO IMPROCEDENTE O POR CAUSAS OBJETIVAS.-

También un plazo de 15 días por inscriberse a contar a partir del día siguiente a la fecha de la conciliación o de la notificación de la sentencia. Se acompañará acta de conciliación o sentencia, certificado de la empresa y TC-2 de los últimos 6 meses.

Es importante tener en cuenta los plazos de solicitud, ya que caso de no cumplirlos, al ser éstos de caducidad, el trabajador perderá tantos días de prestación como medien entre la fecha del nacimiento del derecho a la de presentación de la solicitud fuera de plazo.

PAGO DE LAS PRESTACIONES:

Se realizará en el INEM dentro del mes siguiente al que corresponda el devengo, según art. 37 del Reglamento(normalmente suelen tardar más) y de forma mensual.

Si existe algun problema en relación a las bases de cotización o a la afiliación, se abonará un subsidio del 80% sobre salario mínimo. Pero una vez resuelto dicho problema, se regularizará hasta adecuarla a la cantidad que corresponda.

Solo hay una excepción, y es en los casos de desempleo parcial, ya que según art. 38 del Reglamento, el INEM delega en la empresa el pago de la prestación. La cual se reintegra de estas cantidades, descontándolas del ingreso de cuotas de la Seguridad Social. Aquí también cabe una excepción, que se produce cuando la situa

ción económica de la empresa aconseje que el pago se haga directamente por el INEM por acuerdo de la autoridad laboral (Delegado de Trabajo).

Asímismo será el INEM quien ingrese las cuotas del regimen de la Seguridad Social de trabajador y empresario durante el período de percepción, en caso de desempleo por extinción del contrato o la cuota obrera si el desempleo es parcial.

FINANCIACION.-

La regularización de la L.B.E., art. 29, es que las prestaciones se financiaran de la forma siguiente:
- 40% por el Estado, con cargo a los fondos generales.
- 60% por cotizaciones de empresarios y trabajadores.

La cuota que debe abonar cada trabajador se establece mediante Decreto en el que se fijan los tipos a aplicar a las bases de cotización. Actualmente está en vigor el Real-Decreto de 15-1-82 que en su art. 7º dispone los tipos en 1.982 para el Desempleo, que se desglosa así:
art. 7º-1º: Desempleo: 5,20% de los que: 4,52% a cargo de empresario y 0,68% a cargo del trabajador (+ 0,10 de Formación Profesional).

FONDO ESPECIAL DE PROTECCION AL DESEMPLEO.-

El Real-Decreto de 15-1-82 estableció un nuevo subsidio para trabajadores desempleados no protegidos por la normativa anterior, según acuerdo CEOE, CC.OO. y U.G.T. (administrado por los 3). Con el fin de hacerlo efectivo, se creó en el mismo decreto un Fondo Especial de protección al Desempleo, que se extinguirá una vez transcurrido el plazo previsto, esto es hasta el 31-12-82.

Al igual que las demás prestaciones, el 40% de la dotación con que contará dicho fondo será a cargo del Estado, pero el 60% restante, unicamente a cargo del empresario.

1.- SUBSIDIO A PERCIBIR.-

- el 75% del salario mínimo durante un mes como mínimo y 3 meses como máximo, prorrogables por igual período hasta un máximo de 6 meses.

- Cualquier otro subsidio que decida el Consejo Rector del Fondo.

2.- REQUISITOS PARA LA CONCESION.-

Por supuesto, los beneficiarios serán aquellos trabajadores en desempleo en las siguientes condiciones:

a) Trabajadores que no hayan percibido subsidio de desempleo por no tener acreditada cotización suficiente, esto es que no hayan alcanzado los 6 meses mínimos exigidos en los últimos 4 años o desde que terminó el último

paro.

Si el período cotizado fue de dos meses, cobrará un mes de subsidio, si fue más de 2 meses, dos meses, y más de 4, tres meses.

Documentación a aportar: D.N.I., Tarjeta de Demanda de Empleo, Cartilla de la Seguridad Social, Fotocopia del P-1, Sentencia o Acta del IMAC y solicitud en impreso oficial.

b) Demandantes del primer empleo, inscritos en la Oficina de Empleo durante 6 meses como mínimo y que asistan a cursos de Formación Profesional del INEM.

La duración será equivalente a la del curso con un máximo de 3 meses.

Documentación a aportar: D.N.I., Tarjeta de Demanda de Empleo, Cartilla de Seguridad Social (si se tiene); certificado del profesor del curso y solicitud en impreso oficial.

c) Trabajadores con cargas familiares, cuyas rentas sean inferiores al salario mínimo y que además de estar inscritos en la Oficina de Empleo, hayan agotado ya el subsidio de desempleo y no hayan rechazado oferta de trabajo "adecuada".

para determinar la duración de este subsidio se tendrá en cuenta el tiempo durante el que se percibió el paro. Así si se cobró de 3 a 6 meses, el Fondo abonará 3 meses; si fue de 9 a 12 meses, se abonarán 2 meses y si fue de 15 a 18 meses, se cobrará un mes.

Documentación a aportar: La misma que en el apartado a) pero sin sentencia o Acta del I.M.A.C.

d) Los que acuerde el Consejo Rector.

INFRACCION Y SANCIONES:

Los art. 46 y 47 del Reglamento de Desempleo establecen las obligaciones de empresarios (cotizar, emitir certificados exigidos, abono de prestaciones por pago, etc.) y de trabajadores (colaborar con el INEM, comunicarle los cambios de domicilio, entregar la documentación exigida en los plazos previstos, comunicar al INEM la obtención de trabajo, etc.). Como consecuencia de ésto los art. 48 y 49 establece las infracciones que cometerían en caso de no cumplir las disposiciones legales calificándolas de leves, graves y muy graves.

Infracciones de los trabajadores:

1) LEVES: No facilitar datos para afiliación o alta en la Seguridad Social.
SANCION: Suspensión de la prestación por un mes.

2) GRAVES: Obtener fraudulentamente subsidio superior al que corresponde o prolongar injustificadamente el disfrute del mismo.
SANCION: Suspensión de la prestación por 6 meses, y obligación de devolver lo cobrado indebidamente.

3) MUY GRAVES: Llegar a acuerdos con el empresario para obtener prestaciones superiores o indebidas o eludir las obligaciones que correspondan y percibir a la vez que el desempleo cualquier tipo de renta por trabajo por cuenta propia o ajena.
SANCION: Pérdida de las prestaciones por desempleo y obligación de devolver lo cobrado indebidamente.

OTRAS MEDIDAS EN FAVOR DE TRABAJADORES DESEMPLEADOS.-

El Real-Decreto de 25-6-82 regula diversas medidas de fomento de empleo, que afectan:
1) a la modalidad de trabajo, como son, contratos temporales, a tiempo parcial y en prácticas y para la formación.
2) a determinados grupos de trabajadores, tales, desempleados, minusválidos y mujeres con responsabilidades familiares.

El decreto es bastante amplio pero aquí solo trataremos lo referente al desempleo.

Del primer grupo, esto es, las medidas que afectan a la modalidad del contrato, solo decir, que se puede celebrar contrato por tiempo parcial con trabajadores que perciban subsidio de desempleo; en cuyo caso de éste subsidio se deducirán la parte proporcional al tiempo trabajado, pero no hay ningún tipo de bonificación para la empresa.

En cuanto al segundo grupo, los art. 21 a 23 del Real-Decreto citado, establecen unas bonificaciones en la cuota empresarial de la Seguridad Social respecto a toda clase de contingencias, para aquellas empresas que contraten trabajadores en desempleo que no cobren ya subsidio, esten inscritos en la Oficina de Empleo, tengan responsabilidades familiares y no hubieran rechazado oferta de empleo adecuada.

Estas bonificaciones son:
- a) Contrato por un mínimo de 12 meses, bonificación del 50% de la cuota.
- b) Contratos por un mínimo de 24 meses, 50% el primer año y 75% el segundo.
- c) Contratos de duración indefinida, 75% de bonificación.
- d) Contratos de 3 a 12 meses, bonificación del 20% (solo en hostelería y construcción).

Estas bonificaciones no se aplicaran en los casos siguientes:
- a) Cuando se contrate a un trabajador para ocupar un puesto vacante por despido improcedente.

b) En caso de trabajadores que sean contratados por segunda vez en la Empresa una vez extinguido el contrato anterior.

c) Cuando en el año inmediatamente anterior a la contratación la empresa hubiera sido autorizada a extinguir o suspender contratos de trabajo de todos o parte de la plantilla, en virtud de expediente de regulación de empleo, salvo que la categoría profesional sea distinta o sea de distinto centro de trabajo.

En los supuestos en que un trabajador contratado con la bonificación sea despedido de forma improcedente, si la empresa no readmite, deberá reintegrar al INEM la bonificación descontada.

Sin embargo, si existen estas bonificaciones pero el trabajador despedido de la misma forma es otro no contratado con bonificación, la empresa la pierde en número semejante al de trabajadores despedidos, salvo que readmita.

Durante los años de reforma franquista, asistimos a las más descaradas maniobras tendentes a conseguir la colaboración de la clase obrera en los planes del Capital; peor aún, maniobras que intentan entregarnos a los trabajadores atados de pies y manos en brazos de la oligarquía que medró al amparo de Franco. Y lo más trágico es que esta estrategia se mantiene y desarrolla con la fundamental colaboración de fuerzas políticas y sindicales que se denominan de izquierdas.

Para qué recordar que se nos repite que la reconversión de la oligarquía, traerá más paro y que lo soportemos; que soportemos la reestructuración de plantilla; que soportemos la moderación (congelación) salarial; que soportemos la reducción de prestaciones sociales; en definitiva se nos dice a los trabajadores que para salir de la crisis arrimemos todos el hombro a un negocio que no es el nuestro. Y la respuesta es que NO.

Necesitamos pues una organización DE LA CLASE TRABAJADORA, POR LA CLASE TRABAJADORA, PARA LA CLASE TRABAJADORA.

HURRUPAKETA,
LANGABEZIA ETA
ERREPRESIOAREN AURKA

BURRUKA ETA ERAKUNTZA

CONTRA LA
EXPLOTACION,
EL PARO Y LA REPRESION

ORGANIZACION Y LUCHA