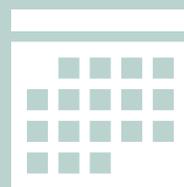


Derechos y deberes laborales básicos y Seguridad Social 2019





Esta guía puede ser copiada, distribuida y comunicada públicamente, siempre que se cite la autoría y no se utilice con finalidad comercial. También puede ser utilizada para crear otras obras, pero en ese caso la nueva obra tendría que ser distribuida con una licencia como esta.

Primera edición elaborada por:

Javier Jiménez Larrosa
David Asencio Roca
Rosario Carmona Paredes

ISBN 978-84-09-16457-8

En el marco de la **Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández de Elche.**

DERECHOS Y DEBERES LABORALES

Índice

TRABAJADOR POR CUENTA AJENA	6
¿Qué es?	6
¿Cuáles son los principales deberes de la persona trabajadora?	6
¿Cuáles son los principales derechos de la persona trabajadora?	6
Relaciones laborales excluidas e incluidas	7
COLABORACION ENTRE EMPRESAS	8
¿Qué es el trabajo en contratas y subcontratas?	8
El trabajo en ETT	8
CONTRATO DE TRABAJO	9
¿Quién puede firmar un contrato de trabajo?	9
Tipos de contratos	9
Periodo de prueba	10
Ejemplo de contrato	11

DERECHOS Y DEBERES LABORALES

Índice

TIEMPO DE TRABAJO	13
Jornada de trabajo	13
Jornada nocturna	13
Tiempo de descanso	13
Horas extraordinarias	14
Vacaciones	14
Permisos	15
Excedencias	15
SALARIO	16
Salario en especie	16
NÓMINA	16
EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO	18
Despido	18
Despido disciplinario	18
Requisitos	19
Despido objetivo	19
INDEMNIZACIONES	19

SEGURIDAD SOCIAL

Índice

Afiliación a la Seguridad social.....	20
¿Qué es la vida laboral?.....	20
Derechos de los extranjeros en la Seguridad Social.....	21
Clases de prestaciones.....	22
Incapacidad temporal.....	22
Enfermedad común.....	22
Accidente laboral.....	22
Incapacidad permanente.....	23
Tipos.....	23
Permisos por nacimiento y cuidado del menor.....	24
Permiso por nacimiento de hijo.....	24
Corresponsabilidad cuidado del menor.....	25
Ayuda por nacimiento.....	26
Prestación por hijo a cargo.....	26
Jubilación contributiva.....	28
Jubilación anticipada.....	29
Jubilación parcial.....	29
Pensión no contributiva.....	30
Jubilación.....	30
Invalidez.....	31
Desempleo.....	31
Prestación contributiva “El paro”.....	32
¿Cómo se cobra el paro?.....	32
Subsidio por desempleo.....	33
¿Cómo se cobra el subsidio?.....	33
Subsidio para mayores 52 años.....	35
Ayudas extraordinarias.....	36
Renta activa de inserción RAI.....	36
Subsidio extraordinario desempleo.....	37
Teléfonos de interés.....	37

TRABAJO POR CUENTA AJENA

¿Qué es?

El trabajo por cuenta ajena es aquél que presta una persona en una empresa u otra persona con el objetivo de recibir un salario a cambio.

¿Cuáles son los principales deberes de la persona trabajadora?

- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario. Hablamos del deber de obediencia.
- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, actuando con buena fe.
- Contribuir con su trabajo a la mejora de la productividad.
- Cumplir con las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- En general todos aquellos deberes que se establezcan en el contrato de trabajo.

¿Cuáles son los principales derechos de la persona trabajadora?

- Trabajo y libre elección de profesión u oficio
- Libre sindicación.
- Negociación colectiva.
- Adopción de medidas de conflicto colectivo
- Huelga
- Información, participación y consulta en la empresa
- Promoción y formación profesional.
- Ocupación efectiva.
- No ser discriminado por cualquier causa.
- Recibir la remuneración de forma puntual pactada.
- Una adecuada política de seguridad e higiene.

Relaciones laborales excluidas y especiales

No todas las relaciones laborales están incluidas en el Estatuto de los Trabajadores. Por sus características, diferenciamos dos tipos de personas trabajadoras que tendrán su propia regulación.

EXCLUIDAS	CARÁCTER ESPECIAL
FUNCIONARIOS PUBLICOS	SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR
LOS TRABAJOS QUE NOS IMPONGAN LA LEY O SE EXIJAN.	PERSONAS PENADAS EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS
LOS REALIZADOS POR AMISTAD, BUENA VECINDAD	DEPORTISTAS PROFESIONALES.
LOS TRABAJOS FAMILIARES.	ABOGADOS EN DESPACHOS DE ABOGADOS
LAS PERSONAS QUE INTERVENGAN EN OPERACIONES MERCANTILES ASUMIENDO RESPONSABILIDAD.	ARTISTAS EN ESPECTACULOS PUBLICOS
CONSEJEROS O MIEMBROS DE ORGANOS DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS	TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN CENTROS DE TRABAJO ESPECIALES.
	RESIDENCIA PARA LA FORMACION DE LOS ESPECIALISTAS DE CIENCIAS DE LA SALUD
	MENORES CON MEDIDAS DE INTERNAMIENTO.
	PERSONAS QUE INTERVENGAN EN OPERACIONES MERCANTILES SIN ASUMIR RIESGO.

COLABORACION ENTRE EMPRESAS

Existen diferentes formas de trabajo. Podemos ser contratados por una empresa para determinado trabajo en otra empresa o a través de empresas de trabajo temporal.

¿Qué es el trabajo en contratas y subcontratas?

La subcontratación permite a la empresa que trabaja con sus propios medios, contratar a terceros ciertas tareas o labores propias para que un proceso de elaboración complejo quede fragmentado en procesos más simples.

Cuando trabajamos en contratas de la propia actividad de la principal, ambas son responsables solidarias de la falta de pago del salario y del alta y cotización a la Seguridad Social.



El trabajo en ETT

Una Empresa de Trabajo Temporal es aquella que tiene la función de contratar trabajadores para cederlos a otra empresa por necesidades temporales.

Se puede contratar a través de ETT en los siguientes casos:

- Para una obra o servicio determinado.
- Eventual por circunstancias de producción.
- Contratos para la formación y aprendizaje.
- Contrato de trabajo en prácticas.
- Para la sustitución de trabajadores.
- Contratos de trabajo de primer empleo joven.

CONTRATOS DE TRABAJO

¿Quién puede firmar el contrato de trabajo?

- Los mayores de 18 años.
- Los menores de 18 y mayores de 16 con autorización legal de sus padres o representantes legales; o que estén emancipados. (Excepto espectáculos)
- Los extranjeros de acuerdo con la Ley de derechos y libertades de los extranjeros en España. (Sí podrán hacerlo los ciudadanos de la Unión Europea).



TIPOS DE CONTRATOS

El **contrato indefinido** se caracteriza porque no posee una duración determinada.

El **contrato temporal** sí que se caracteriza por tener una duración determinada. A tener en cuenta que cuando se realizan dos o más contratos temporales que sumen 24 meses en un periodo de 30 meses se consideran contratos indefinidos.

Contratos temporales más utilizados:

Contrato de trabajo por obra y servicio: se establecen con el fin de contratar a un trabajador para una obra o servicio determinado dentro de una empresa. Son temporales, pero no podrá exceder los 3 años de duración, solo se podrá ampliar un año más si lo establece el Convenio Colectivo.

Contrato eventual por circunstancias de producción: Se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Tendrá una duración máxima de 6 meses y si lo prevé el convenio hasta 12 meses en un periodo de 18.

Contrato de interinidad: Tiene por objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción

Contratos para la formación y aprendizaje, tiene como objetivo la cualificación profesional de los trabajadores en una actividad laboral retribuida en la empresa, además de , favorecer la inserción laboral de los jóvenes. Características:

- Para jóvenes de entre 16 y 25 años.
- Duración mínima de 1 año y máximo 3 años.
- El salario no será inferior al Salario Mínimo Interprofesional por el tiempo efectivo de trabajo.

Contrato en prácticas, es aquel que tiene como objetivo proporcionar practica profesional adecuada al nivel de estudios del trabajador. Características:

- El trabajador deberá estar en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior.
- Que no hayan transcurrido más de 5 años desde la finalización de los estudios o 7 en caso de poseer una discapacidad
- No podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años.

Toda la información acerca de los Contratos de Trabajo se puede encontrar en la página del SEPE:
https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/modelos_contrato.html

La dirección de las oficinas del SEPE en Elche se encuentra en las siguiente dirección:

[José Sánchez Sáez, 03202, Elche \(Alicante\)](#)



Periodo de prueba

Tiene como **objetivo** por parte del empresario observar las cualidades para el puesto de trabajo y para el trabajador conocer el propio puesto o la forma de trabajo. Se pacta por escrito en el contrato y durante el mismo pueden poner fin tanto el trabajador como el empresario. Durante su duración tendrá los mismos derechos que el resto de los trabajadores.

En cuanto a la **duración**, habrá que tener en cuenta lo previsto en el Convenio y de no establecer nada en él, tomaremos como referencia el ET:

No podrá ser superior a 6 meses para técnicos titulados, ni 2 meses para los demás trabajadores. Si la empresa tiene menos de 25 trabajadores no podrá superar los 3 meses para los que no sean técnicos titulados. Si el contrato es temporal y no supera los 6 meses el periodo de prueba no podrá superar 1 mes.

EJEMPLO DE CONTRATO

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO

El FSE invierte en tu futuro

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE		
D./DÑA.	NIF/NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL
PAIS	MUNICIPIO	C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

REGIMEN	COD. PROV.	NUMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONOMICA
---------	------------	--------	-------------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS	MUNICIPIO
------	-----------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DÑA.	NIF/NIE	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAIS DOMICILIO	

En la primera parte del contrato se indicará el tipo de contrato y todos los datos de la persona trabajadora y de la empresa.

CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3) incluido en el grupo profesional de para la realización de las funciones (4) de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad)

A DISTANCIA, en el domicilio ubicado en (calle, nº y localidad).....

SEGUNDA :El contrato se concierta para realizar trabajos periodicos de carácter discontinuo consistentes en(5).....

dentro de la actividad cíclica intermitente de (6).....
cuya duración será de (7).....

La duración estimada de la actividad será de (8) Los/as trabajadores/as serán llamados/as en el orden y forma que se determine en el Convenio Colectivo de La jornada estimada dentro del periodo de actividad será de horas (9)..... y la distribución horaria será

Si el convenio colectivo de ambito sectorial permite en los contratos fijos discontinuos utilizar la modalidad de tiempo parcial, indique si se acoge al mismo. SI No

TERCERA: La jornada de trabajo será:

A tiempo completo: la jornada de trabajo será de horas semanales, prestadas de a con los descansos establecidos legal o convencionalmente. (10)

A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de horas al día, a la semana, al mes, al año(10) siendo esta jornada inferior a la de un trabajador tiempo completo comparable(11)

La distribución del tiempo de trabajo será de (12)..... conforme a lo previsto en el convenio colectivo

En el caso de jornada a tiempo parcial señalese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (13):

SI NO

Se especificará el puesto de trabajo a desempeñar, la jornada de trabajo que se llevará a cabo, así como el Convenio Colectivo que se vaya a aplicar.

CUARTA: La duración del presente contrato será INDEFINIDA, iniciándose la relación laboral en fecha y se establece un período de prueba de (14)

QUINTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de euros brutos (15) que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales (16)

SEXTA: La duración de las vacaciones anuales será de (17)

SÉPTIMA: En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente, el Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre) y el Convenio Colectivo de

OCTAVA: El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo: SI NO

El/la trabajador/a:

Que está en desempleo e inscrito como demandante en el Servicio Público de Empleo de

Que tiene concertado con la empresa un contrato de duración determinada que fué registrado en el Servicio Público de Empleo de con el número con fecha

El/la representante de la Empresa:

Que el/la trabajador/a de la Empresa D/Dña nacido el que presta sus servicios en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad)

con la profesión de incluido en el grupo/laboral/nivel/profesional

de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa que reduce su jornada ordinaria de trabajo y su salario en un (18) por acceder a la situación de jubilación parcial regulada en el Real Decreto-Ley 5/2013 de 15 de marzo ha suscrito con fecha y hasta

el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial registrado en el Servicio Público de Empleo de con el número y con fecha

NOVENA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

DÉCIMA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

UNDÉCIMA: PROTECCIÓN DE DATOS.- Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo, de 27 de abril de 2016 y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (BOE de 6 de diciembre).

La duración del contrato, en este caso el modelo de contrato es indefinido, donde se indicará el inicio y la duración del periodo de prueba si existiese, la retribución, las vacaciones...

Que el CONTRATO INDEFINIDO que se celebra (marque la casilla que corresponda) se realiza con las siguientes cláusulas específicas:

- | | | |
|--------------------------|--|---------|
| <input type="checkbox"/> | INDEFINIDO ORDINARIO CON O SIN REDUCCIÓN DE CUOTAS (pag. 4) | Pág. 4 |
| <input type="checkbox"/> | DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (pag. 5) | Pág. 5 |
| <input type="checkbox"/> | DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (pag. 6) | Pág. 6 |
| <input type="checkbox"/> | DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PROCEDENTES DE ENCLAVES LABORALES (pag. 7) | Pág. 7 |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMESTICA, VÍCTIMAS DE TERRORISMO Y VÍCTIMAS DE TRATA DE SERES HUMANOS (pag. 8) | Pág. 8 |
| <input type="checkbox"/> | DE EXCLUIDOS EN EMPRESAS DE INSERCIÓN (pag. 9) | Pág. 9 |
| <input type="checkbox"/> | DE FAMILIAR DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO (pag. 10) | Pág. 10 |
| <input type="checkbox"/> | DE MAYORES DE 52 AÑOS BENEFICIARIOS DE SUBSIDIOS POR DESEMPLEO (pag. 11) | Pág. 11 |
| <input type="checkbox"/> | PROCEDENTE DE UN CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE DE ETT (pag. 12) | Pág. 12 |
| <input type="checkbox"/> | PROCEDENTE DE UN CONTRATO EN PRÁCTICAS DE ETT. (pag. 13) | Pág. 13 |
| <input type="checkbox"/> | DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR (pag. 14) | Pág. 14 |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJADORES EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS OTRAS SITUACIONES (pág. 15) | Pág. 15 |
| <input type="checkbox"/> | OTRAS SITUACIONES (pag. 16) | Pág. 16 |
| <input type="checkbox"/> | CONVERSIÓN DE CONTRATO TEMPORAL EN CONTRATO INDEFINIDO (pag. 17) | Pág. 17 |

Las cláusulas de la imagen 4, se indican las cláusulas específicas si corresponden a la situación del trabajador. Por ejemplo si tenemos acreditada la condición de víctima de violencia de género, se marcará dicha casilla, por todas las condiciones adicionales que se obtengan

TIEMPO DE TRABAJO

Jornada de trabajo

La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajos. La duración máxima será de 40h semanales en cómputo anual, es decir, 1826 horas anuales.

Jornada nocturna

El trabajo nocturno es aquel que se realiza entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

No podrán realizarlo los menores de 18 años ni las mujeres embarazadas o en riesgo por lactancia que pueda provocar peligro para la seguridad y salud.

Por dicho trabajo, se percibirá un plus de nocturnidad cuya cantidad se fijará en el Convenio Colectivo o por acuerdo, salvo en aquellos trabajos que por sus características ya se retribuyan como nocturno.



Tiempo de descanso

Descanso entre jornadas: Es un descanso que se debe realizar diariamente, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, que será de un mínimo de 12 horas. (Salvo lo previsto por convenio colectivo en actividades especiales)

Descanso semanal: También existe un derecho mínimo obligatorio de descanso semanal, de día y medio ininterrumpido, que de forma general será la tarde del sábado y domingo; o bien, domingo y la mañana del lunes.

(En ambos casos los convenios colectivos podrían incluir particularidades de descanso en actividades penosas u otras como hostelería)

Horas extraordinarias

Serán aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria establecida.

Si la jornada es de 40h semanales, el límite de horas extraordinarias durante todo el año será de 80h. En caso de que la jornada sea de menos de 40h, se reducirá en proporción. También podrían ser por fuerza mayor para prevenir o reparar un daño en la empresa, en cuyo caso no habría límite y serían obligatorias.

Compensación → Se retribuirá como mínimo con el valor de una hora ordinaria, también podrán ser compensadas por tiempo de descanso retribuido.

¿Quién no puede realizar horas extraordinarias?

- Menores de 18 años.
- En el trabajo nocturno.
- Minusválidos en centros especiales de empleo.

Desde el 1 de mayo de 2019 se obliga a las empresas a realizar un control de entrada y salida de los trabajadores en las empresas, para el cómputo de la jornada ordinaria y para las horas extraordinarias

VACACIONES

- Las vacaciones, salvo por mejora de convenios colectivos, serán de 30 días retribuidos al año.
- No se podrá sustituir por compensación económica salvo por la finalización del contrato.
- El periodo de disfrute será pactado entre trabajador y empresario.
- En caso de que no haya acuerdo entre empresa y trabajador, de las fechas para el periodo de disfrute de las vacaciones, lo decidirá la Jurisdicción Social
- Deben ser disfrutadas en el año natural salvo que se esté disfrutando permiso por nacimiento y en situación de incapacidad laboral, en cuyo caso se iniciarán una vez terminadas estas situaciones (En el caso de IT siempre que no hayan pasado más de 18 meses).



PERMISOS

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de necesitar un desplazamiento, el permiso será de 4 días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo que se considere necesario, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal.
- Por el tiempo que se considere necesario, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- Ausencia durante una hora de trabajo para el cuidado del lactante en caso de nacimiento, adopción o acogimiento. Esta hora se puede dividir en dos fracciones, sin necesidad de que sean del mismo tiempo. No podrá ser al inicio o final de la jornada, ya que es un permiso, no una reducción de jornada. Se incrementa proporcionalmente en caso de que sea múltiple.
- Ausencia durante una hora de trabajo en caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

EXCEDENCIAS

La excedencia es la decisión de la persona trabajadora por la que puede suspender su relación laboral. Tipos de excedencias:

- Excedencia por **cuidado de hijo o hija**, la duración máxima será hasta que el menor cumpla 3 años. Los tres años computarán como periodo cotizado. Y **excedencia por cuidado de familiar**, se deberá acreditar que el familiar tiene una enfermedad o lesión grave por la que no puede valerse por si mismo y no desempeña actividad retribuida. La duración máxima será 2 años.
- Excedencia **forzosa**, es aquella que se solicita porque nos han seleccionado para un cargo publico representativo o un cargo sindical a nivel provincial, autonómico o estatal y nos impide la asistencia al trabajo. La duración de dicha excedencia será la misma que la duración del cargo y existe reserva del puesto de trabajo.
- Excedencia **voluntaria**, es un derecho que tiene el trabajador, para el que solo se requiere 1 año de antigüedad y que hayan transcurrido 4 años si se solicitó otra antes. Duración entre 4 meses y 5 años. No existe una reserva del puesto de trabajo, si no un derecho de preferencia de reingreso cuando exista una vacante del puesto o similar.

SALARIO

Es la retribución que recibe la persona trabajadora a cambio de ejercer una actividad. El salario por debajo del cual no se puede pactar viene establecido en el convenio colectivo de aplicación y tendrá como mínimo el salario mínimo interprofesional que se establece para cada año del total de los conceptos cuantificables . El salario mínimo que se ha establecido para 2019 es de 30,00€ diarios, 900,00€ mensuales y un total de 12.600,00€ anuales (14 pagas).

Puede darse la situación de que el empresario no nos pague el salario, lo que conllevará a la extinción del contrato de trabajo por incumplimiento del trabajo, que da derecho a la indemnización de 33 días con un máximo de 12 mensualidades, además de, derecho a solicitar la prestación de desempleo.



SALARIO EN ESPECIE

Es aquella retribución no dineraria que no podrá ser superior al 30% del salario, como por ejemplo coche de empresa.

NOMINA

Es el documento en el que se indica la cuantía que la persona trabajadora recibe por su trabajo mensualmente en una empresa. El documento debe ser claro y especificar todas las cantidades devengadas.

La percepción del salario debe ser puntual, de no ser así podría generar intereses por mora.

8. Modelo justificativo del pago de salarios

The image shows a form titled 'Modelo justificativo del pago de salarios' (Justification model for the payment of salaries). It is divided into several sections:

- 1. IDENTIFICACIÓN:** Includes fields for 'Nombre', 'Número 1', 'Nº', 'Dirección', 'Código postal', 'Municipio', 'Provincia', 'Código de empresa', and 'Código de centro de trabajo'.
- 2. PERCEPCIONES:** A table with columns for 'DESCRIPCIÓN', 'CANTIDAD', and 'TOTAL'. It lists various income items like 'Percepciones salariales', 'Percepciones no salariales', 'Percepciones por antigüedad', etc.
- 3. DEDUCCIONES:** A table with columns for 'DESCRIPCIÓN', 'CANTIDAD', and 'TOTAL'. It lists deductions such as 'Aportaciones empresariales', 'Impuesto sobre el Renta', 'IRPF', 'Seguro de desempleo', etc.
- 4. DEDUCCIONES DE LA BASE DE COTIZACIÓN:** A table with columns for 'DESCRIPCIÓN', 'CANTIDAD', and 'TOTAL'. It lists deductions from the contribution base like 'Base de cotización contingencia común', 'Base de cotización contingencia profesional', etc.

En la parte superior de la nomina, se indican los datos del trabajador y de la empresa.

En el siguiente punto, se indican las cantidades percibidas ese mes (plus, antigüedad...)
Y a continuación se indican las cantidades no salariales, como gastos de transporte o indemnizaciones.

En este apartado, se aplican las deducciones del salario por parte del trabajador (IRPF, Cotización SS, Desempleo, Formación Profesional...) que se aplican a las bases de cotización que servirán para calcular las prestaciones a las que se podría tener derecho.

Y en la ultima parte, figura la cotización por cuenta de la empresa. También figuran las bases de cotización.

EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Causas de extinción del contrato de trabajo, entre otras pueden ser las siguientes:

- **Por acuerdo entre trabajador y empresario:** No genera derecho a prestación por desempleo.
- **Expiración del tiempo convenido o realización de la obra objeto del contrato:** Por la llegada de la fecha prevista en el contrato o finaliza la obra o servicio pactado y por tanto, finaliza el contrato. El trabajador tendrá una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.
- **Dimisión del trabajador:** No hay que alegar causa y se recomienda preavisar en el plazo establecido por convenio.
- **Muerte, incapacidad permanente, absoluta o gran invalidez del trabajador:**
- **Jubilación del trabajador**
- **Muerte, incapacidad o jubilación del empresario:** El trabajador percibirá un mes de salario.

DESPIDO

Es la causa más común de extinción del contrato de trabajo. Podemos diferenciar cuatro tipos de despido: disciplinario, objetivo, colectivo y por fuerza mayor.

Despido disciplinario

Es aquel en que la decisión es tomada por el empresario por un incumplimiento grave y culpable de la persona trabajadora.

LAS CAUSAS SON LAS SIGUIENTES:

INDISCIPLINA O DESOBEDIENCIA

OFENSAS VERBALES O FISICAS

TRANSGRESION DE BUENA FE O ABUSO DE CONFIANZA

DISMINUCION CONTINUADA Y VOLUNTARIA DEL TRABAJO

EMBRIAGUEZ HABITUAL O TOXICOMANIA.

ACOSO

FALTAS REPETIDAS E INJUSTIFICADAS DE PUNTUALIDAD O ASISTENCIA AL TRABAJO

POR INCUMPLIMIENTO DEL EMPRESARIO

Requisitos

- ❑ Para la empresa: Una vez que se produzca el incumplimiento, será necesario redactar la carta de despido donde figuren los hechos que se alegan y la fecha desde la que se produce el despido.
- ❑ Para la persona trabajadora: Existe un plazo de 20 días hábiles para impugnar la decisión del empresario.

Despido objetivo

Decisión del empresario dirigida a la extinción del contrato de trabajo por circunstancias que afectan a la organización o en el funcionamiento de la empresa.

LAS CAUSAS SON LAS SIGUIENTES:

INEPTITUD DEL TRABAJADOR

FALTA DE ASISTENCIAS AUN JUSTIFICADAS

FALTA DE ADAPTACION A CAMBIOS TECNICOS U ORGANIZATIVOS

CAUSAS ECONOMICAS, TECNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCION

FUERZA MAYOR

INDEMNIZACIONES

	INDEMNIZACION DIAS POR AÑO DE SERVICIO	MÁXIMO MENSUALIDADES
DESPIDO DISCIPLINARIO PROCEDENTE	0	0
DESPIDO DISCIPLINARIO IMPROCEDENTE	45/33*	42/24*
DESPIDO OBJETIVO	20	12
DESPIDO COLECTIVO	20	12
DESPIDO POR FUERZA MAYOR	20	12

* Según el periodo trabajado antes o después de la reforma laboral de 2012

Afiliación a la Seguridad Social

Es un acto administrativo en la que la Tesorería General de la Seguridad Social incluye a la persona física que por primera vez vaya a realizar una actividad. Se realiza una vez y vale para toda la vida de la persona.

¿Cómo se realiza?

- A instancia del empresario, los empresarios están obligados a solicitar la afiliación al Sistema de Seguridad Social.
- A instancia del trabajador. La solicitud de afiliación (Modelo TA.1) se dirigirá a la Dirección Provincial de la Tesorería de la Seguridad Social o Administración de la misma provincia en que esté domiciliada la empresa
- De oficio por la TGSS.

Vida laboral

Es un documento oficial en el que se recogen todos los períodos en que has estado cotizando en el Sistema de la Seguridad Social, ya sea como asalariado o como autónomo u otro régimen.

Este informe permite que puedas consultar detalladamente el historial de todos tus trabajos a lo largo de los años.

¿Cómo se solicita?

- Internet en la página web de la Seguridad Social.
- Por SMS llamando al 901 50 20 50 y marcando la opción 1, servicio 24 horas del día.

GOBIERNO DE ESPAÑA **MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN** **TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

INFORME DE VIDA LABORAL

Situaciones

DATOS IDENTIFICATIVOS

NOMBRE Y APELLIDOS	Nº SEGURIDAD SOCIAL	DOCUMENTO IDENTIFICATIVO
<input type="text"/>	<input type="text"/>	D.N.I. <input type="text"/>

SITUACIONES

RÉGIMEN	EMPRESA SITUACIÓN ASIMILADA A LA DE ALTA	FECHA DE ALTA	FECHA DE EFECTO DE ALTA	FECHA DE BAJA	C.T.	C.T.P. %	G.C.	DÍAS	C.I.
GENERAL	18103714329 SERVICIO ANDALUZ DE LA SALUD	03.11.2006	03.11.2006	----	----	----	01	1626	H7H
GENERAL	18103714329 SERVICIO ANDALUZ DE LA SALUD	13.09.2000	13.09.2000	31.10.2006	----	----	01	2240	701
GENERAL	18103714430 SERVICIO ANDALUZ DE LA SALUD	01.12.1997	01.12.1997	12.09.2000	019	----	01	1017	D9X
GENERAL	18009240865 SERVICIO ANDALUZ DE LA SALUD	17.12.1990	17.12.1990	30.11.1997	----	----	01	2541	6US
GENERAL	PRESTACION DESEMPLEO EXTINCIÓN	01.12.1990	01.12.1990	16.12.1990	----	----	01	16	AFI

Derechos de los extranjeros en la Seg. Social

- Los extranjeros residentes **NO COMUNITARIOS** **tienen derecho** a acceder a las prestaciones y servicios de la Seguridad Social en las mismas condiciones que los españoles.
- El derecho al trabajo y a la seguridad social únicamente podemos ejercerlo aquellos extranjeros que disponen de la **autorización correspondiente de trabajo** por cuenta ajena o de trabajo por cuenta propia.
- Los extranjeros con discapacidad, menores de 18 años, que tengan su domicilio habitual en España, **tienen derecho a recibir el tratamiento y cuidados especiales** que exija su estado físico o psíquico.
- Sea cual esa su situación en el país, tienen derecho a los servicios y prestaciones sociales básicas.
- El derecho a la asistencia sanitaria lo tienen todas las personas extranjeras que estén empadronadas.
- A la asistencia pública sanitaria de urgencia por contracción de enfermedades graves, podrán acceder los extranjeros que nos encontremos en España con independencia de si estamos empadronados o no. En el caso de **menores de edad** extranjeros o de **mujeres embarazadas** tenemos derecho a la asistencia sanitaria pública, aunque no estemos empadronados.



Clases de prestaciones

Incapacidad temporal

Prestación diaria que cubre la pérdida de ingresos del trabajador producida por una enfermedad o accidente que le imposibilita temporalmente para trabajar y que precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

Para poder cobrar la prestación por IT deberás estar afiliado o en alta, en el momento del hecho.

Existen dos tipos: **Enfermedad común y accidente no laboral; y enfermedad profesional y accidente laboral.**

Enfermedad común o accidente no laboral

Para poder cobrar esta prestación ha de tener cubierto **un período mínimo de cotización de 180 días** en los cinco años inmediatamente anteriores a la enfermedad.

Tramos para calcular cuánto se cobra estando de baja en enfermedad común o accidente no laboral:

- De 1º al 3º día: **0%** de la base reguladora
- Del 4º al 21º día: **60%** de la base reguladora
- Del 21º en adelante: **75%** de la base reguladora

Enfermedad profesional o accidente laboral

Para poder cobrar la prestación por incapacidad temporal **NO es necesario que cumplas un periodo mínimo** de cotización.

La cuantía a percibir en el caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo **es del 75 % de la base reguladora** desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, es decir, desde el primer día.

**ES POSIBLE QUE EL CONVENIO COLECTIVO DE TU SECTOR COMPLETE ESTOS PORCENTAJES, SERÁ NECESARIO CONSULTARLO.*

Incapacidad permanente

Contingencia profesional: Es aquella situación en la que un trabajador, después de haber sufrido un accidente de trabajo o habersele diagnosticado una enfermedad profesional, y haber seguido el tratamiento médico correspondiente, **tiene secuelas definitivas que le impiden realizar su trabajo o que disminuyen su capacidad laboral.**

Contingencia común: Es aquella situación en la que un trabajador, por causa de un accidente o enfermedad no laboral y recibe asistencia sanitaria por parte del Sistema Público de Salud. El trabajador ha de seguir percibiendo la prestación y la empresa seguir cotizando hasta la resolución del INSS, si a los 18 meses no hubiera la resolución de INSS, se puede dar de baja al trabajador en TGSS por agotamiento de plazo y pasará a cobrar la prestación directamente de MUTUA.

Tipos

- **Incapacidad permanente parcial**

El trabajador no está impedido totalmente para la realización de las tareas fundamentales en su profesión habitual, pero sí se ve reducido su rendimiento en más de un 33%. Da lugar a recibir una indemnización a tanto alzado, cuya cantía se establece en 24 mensualidades de la base reguladora.

- **Incapacidad permanente total**

El trabajador no puede llevar a cabo ninguna de las tareas de su profesión habitual pero NO está imposibilitado para dedicarse a otra profesión distinta. Da lugar a una pensión vitalicia equivalente al 55% de la base reguladora, pudiendo ser del 75% para trabajadores de más de 55 años de edad cuando, debido a circunstancias socio-laborales no puedan acceder a un empleo distinto.

- **Incapacidad permanente absoluta**

En este caso, el trabajador está imposibilitado para todas las profesiones y oficios y está inhabilitado para volver a trabajar. Prestación 100% de la base reguladora.

- **Gran invalidez**

Se aplica a aquellos que sufren pérdidas anatómicas o funcionales por las que **requiere la asistencia de otra persona para su vida diaria.** Prestación 100% de la Base Reg. más complemento Gran invalidez.

Permiso por nacimiento y cuidado del menor

Permiso por nacimiento de hijo o hija

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de 12 meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y del otro progenitor, como también en el caso de adopción a los dos progenitores, y a disfrutar del periodo de descanso previsto para el nacimiento, adopción o acogimiento de un niño o niña.

Se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar.

Requisitos

- Trabajadores/as pertenecientes al Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten del permiso de maternidad, se encuentren dados de alta o en situación asimilada al alta y acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización
- Menor de 21 años: no se exige cotización.
- Entre 21 y 26 años de edad: 90 días últimos 7 años o 180 días en toda la vida laboral
- Mayor de 26 años: 180 días últimos 7 años o 360 días en toda la vida laboral

Duración

Duración en el supuesto de parto para la madre biológica:

- **16 semanas**, de las cuales 6 son obligatorias después del parto. Resto podrá distribuirse en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo/a cumpla 12 meses.
- 2 semanas más por cada hijo a partir del 2º.
- Distribución a opción interesada, siempre que 6 semanas sean posteriores al parto.

Duración en caso de adopción o acogimiento desde el 01/01/2020:

- **16 semanas**, 6 después de la resolución judicial o la decisión administrativa.
- Adopción o acogimiento múltiple: 2 semanas + por cada hijo a partir 2º. Efectos: a partir de resolución judicial o administrativa.
- Menores de 6 años o mayores con dificultad de inserción social o familiar.
- Cada progenitor podrá disfrutar de un máximo de 10 semanas sobre las 16 voluntarias, las otras 6 estarán a disposición del otro progenitor.

Prestación y suspensión del contrato de trabajo para el progenitor distinto a la madre biológica desde el 01/01/2020:

- **16 semanas**: Las 4 primeras semanas serán obligatorias y deben disfrutarse inmediatamente después del parto.

Las 8 semanas restantes, y las cedidas por la madre, se podrán disfrutar de forma consecutiva o en cualquier momento durante el primer año de vida del bebé.

- La madre biológica podrá ceder al otro progenitor hasta 2 semanas.

Permiso de nacimiento y cuidado del menor, parto , adopción, guarda o acogimiento a partir del 1-1-2021.

- **16 semanas** las 6 primeras semanas serán obligatorias y deben disfrutarse inmediatamente después del parto, la resolución judicial o decisión administrativa y a jornada completa.
- Los progenitores dispondrán cada uno de 10 semanas, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida desde la finalización de la suspensión obligatoria hasta los 12 meses desde el parto o la resolución.
- La madre biológica podrá anticipar hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

Cuantía

En este caso, la persona trabajadora cobra como subsidio **el 100% de la base reguladora**, establecido para la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes durante las dieciseis semanas de descanso que dura el permiso.

Prestación de corresponsabilidad en el cuidado del lactante

Habrà que distinguir el **permiso** por cuidado del lactante que supone una reducci3n de jornada remunerada por la empresa de una hora de ausencia al trabajo que se puede dividir en dos fracciones: una reducci3n de jornada de media hora ; o si figura en CC o negociado con la empresa, la posibilidad de disfrutarlo de forma acumulada en jornadas completas. Podràn solicitarlo los dos progenitores.

El INSS concederà la **prestaci3n** por la reducci3n de la jornada de trabajo en media hora cuando la ausencia se lleve a cabo con la misma duraci3n y r3gimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopci3n o acogedores de caràcter permanente cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante, desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad. Solo se concederà a uno de ellos.

Requisitos para percibir la prestaci3n

- Estar en **alta o situaci3n asimilada al alta** en el momento del hecho causante.
- Acreditar los periodos de cotizaci3n exigidos, en funci3n de la edad de los progenitores:
 - *Personas trabajadoras menores de veintiùn aõos*: no se exige periodo mìnimo de cotizaci3n.
 - *Personas trabajadoras entre 21 y 26 aõos*: al menos 90 dÌas cotizados en los 7 aõos inmediatamente anteriores al momento de inicio del hecho causante, o 180 a lo largo de toda su vida profesional.
 - *Personas trabajadoras de mäs de 26 aõos*: al menos 180 dÌas cotizados en los 7 aõos inmediatamente anteriores al momento del inicio del hecho causante, o 360 dÌas cotizados a lo largo de su vida laboral.

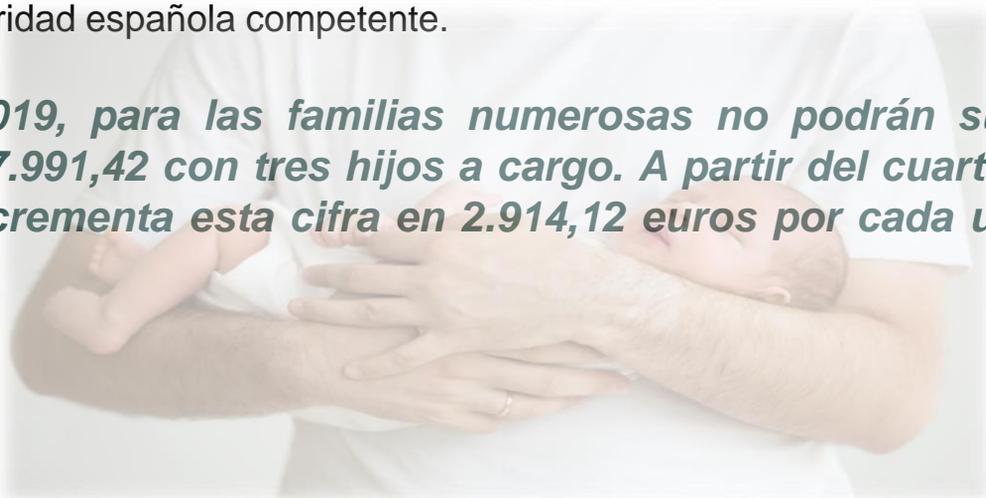
CUANTÌA: 100 % de la base reguladora en proporci3n a la jornada reducida.

Ayuda por nacimiento

A las anteriores prestaciones se suma también la ayuda por nacimiento o adopción que ofrece la Seguridad Social en un único pago de 1.000 euros, siempre que no se supere un determinado nivel de ingresos y se pertenezca a alguno de estos tres supuestos:

- Familia numerosa, por nacimiento o adopción
- Familia monoparental, por nacimiento o adopción
- Cuando la madre presenta una discapacidad de más de un 65 por ciento, siempre que el nacimiento se haya producido en territorio español o que la adopción se haya constituido o reconocido por autoridad española competente.

En 2019, para las familias numerosas no podrán superar los 17.991,42 con tres hijos a cargo. A partir del cuarto hijo, se incrementa esta cifra en 2.914,12 euros por cada uno de ellos.



Prestación por hijo a cargo

Se trata de una ayuda económica que se concede a las familias, que cuentan con hijos menores de 18 años o mayores con grado de discapacidad mayor del 65%, siempre que estén a su cargo del beneficiario, convivan y dependan económicamente de él.

Se entiende que el hijo convive también con el beneficiario en los casos de: Estudios, trabajo del beneficiario, tratamiento médico o rehabilitación, u otras causas similares.

Duración

La prestación se percibirá **mientras no se produzcan variaciones familiares que determinen su aumento**, disminución o extinción. No es necesario renovar la prestación por hijo a cargo, se hace automáticamente. En caso de minusvalía si es necesario renovar el certificado.

Requisitos

- Debe residirse en territorio español, es decir, que la persona tenga su residencia habitual en España.
- La persona deberá tener a su cargo:
 - Hijos menores de dieciocho años.
 - Hijos mayores de dieciocho años afectados por una discapacidad igual o superior al 65%.
- No tener derecho a percibir otra ayuda de la misma naturaleza.
- No superar límite de ingresos.

Límite de ingresos

Hijos a cargo	Límite ingresos anuales
Hijo menor sin discapacidad	12.313 euros anuales
A partir del segundo hijo menor sin discapacidad	Se incrementa en un 15% por cada uno de ellos.
Familias numerosas con tres hijos a cargo	18.532 euros anuales
Familias numerosas con cuatro hijos o más	Se incrementa en 3.002 a partir del cuarto hijo por cada uno de ellos
Hijos con discapacidad (menores o no)	No se tienen en cuenta los ingresos

Cuantía

- Un hijo **291,00 euros** anuales más un 15% por cada hijo o menor acogido a cargo a partir del segundo.
- **1000 euros** anuales por hijo menores de edad con discapacidad mayor del 33%.
- **4.704,00 euros** por hijos mayores con discapacidad mayor del 65%
- **7.056,00 euros** por hijos mayores con discapacidad mayor del 75%

Jubilación contributiva

Consiste en una prestación que gestiona la Seguridad Social y que recibe la persona que ya se ha jubilado, es decir, que ha terminado su vida laboral porque ya ha cumplido la edad mínima que establece la ley. **Para el 2019 la edad mínima serán 65 años y 8 meses.**

Tabla de jubilación

Año	Periodos cotizados	Edad de jubilación
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 años o más	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 años o más	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses o más	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Jubilación anticipada

Se produce cuando una persona se jubila antes de la edad legal de jubilación, que va acompañada de una reducción de la pensión y que es proporcional al tiempo en el que se adelante.

El recorte de la pensión **es de entre un 6% y un 7,5%, según los años cotizados.**

Tipos

Forzosa: Despido involuntario del empleado. Se debe haber cumplido una edad inferior en cuatro años a la edad de jubilación. Estar inscrito como demandante de empleo al menos seis meses antes de la solicitud de jubilación y acreditar **33 años cotizados.**

Voluntaria: Por voluntad propia del trabajador. Habrá que tener como mínimo dos años menos que la edad legal de jubilación y acreditar un **mínimo de 35 años cotizados.**

Jubilación parcial

El trabajador reduce su jornada laboral y comienza a cobrar la parte proporcional de la pensión que le corresponde.

- **Antigüedad en la empresa:** al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- **Reducción jornada:** Estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, o del 75% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido, siempre que se acrediten el resto de los requisitos.
- **Edad:** para el año 2019; 62 años y 4 meses con 33 años cotizados, o 61 años y 8 meses con 34 años y 9 meses cotizados o más.

Pensión no contributiva

Jubilación

La pensión no contributiva de jubilación es para **todas las personas que carezcan de recursos suficientes**, aunque no hayan cotizado nunca o lo hayan hecho de forma insuficiente.

Requisitos

- Para solicitar una esta pensión, deberá reunir los siguientes requisitos:
 - Debe tener cumplidos los 65 años en el momento de la solicitud.
 - Debe estar residiendo en territorio español y haberlo hecho al menos durante 10 años comprendidos entre los dieciséis años y la fecha en que ya puede cobrar la pensión.. Además, de estos diez años de residencia en España, al menos dos de ellos han de haber sido consecutivos.
- Carencia de rentas
 - La persona solicitante no debe estar percibiendo **rentas o ingresos superiores a 5.488,00 euros anuales**, ya que de lo contrario no podrá ser beneficiario de estas prestaciones.

Si la persona no recibe ingresos por encima de 5.488,00 euros al año, pero convive con más personas, no deberá de superarse las siguientes cantidades:

	Nº CONVIVIENTES	EUROS/AÑO
a) Convivencia sólo con su cónyuge y/o parientes consanguíneos de segundo grado	2	9.329,60
	3	13.171,20
	4	17.012,80

b) Si entre los parientes consanguíneos con los que convive se encuentra alguno de sus padres o hijos	2	23.324,00
	3	32.928,00
	4	42.532,00

Pensión no contributiva

Invalidez

Esta pensión es una ayuda económica que el Estado ofrece a las personas que se encuentran en situación de necesidad destinada a los discapacitados de carácter físico o psíquico.

Requisitos

- Para solicitar esta ayuda deberá tener entre 18 y 65 años.
- Haber residido en territorio español al menos durante 5 años consecutivos inmediatamente anterior a la solicitud.
- Se exige un grado de discapacidad igual o mayor al 65%.

Para el año 2019, si vives solo **la cuantía a percibir será de 392€ al mes de pensión.**

En caso de convivir con otros familiares, habrá que hacer un nuevo cálculo teniendo en cuenta las personas que convivan en el mismo domicilio.

La Pensión de Invalidez no Contributiva es compatible con el salario por trabajo hasta un límite de 11.942,03 euros anuales

Desempleo

Cuando un trabajador pierde su empleo de forma involuntaria, tiene derecho a acogerse a una prestación por desempleo, pero dependerá de la cotización que tenga acumulada para poder optar a una ayuda u otra.

Actualmente, el SEPE contempla tres tipos de prestaciones por desempleo:

- **Prestación contributiva “el paro”**
- **El subsidio por desempleo**
- **Ayudas después del subsidio (Ayudas extraordinarias)**

Prestación: “El Paro”

Prestación por desempleo a la que pueden acogerse todos los trabajadores que pierdan su empleo de forma involuntaria y hayan cotizado al menos 365 días en los últimos seis años.

Para tener derecho a paro debo reunir los siguientes **requisitos**:

- Darnos de alta como demandantes de empleo, lo que se conoce como “*Apuntarse al paro*” y mantener esta inscripción durante todo el periodo que estemos cobrando la prestación.
- Haber cotizado al menos 365 días durante los seis años anteriores a la situación legal de desempleo.
- Debemos estar afiliados y en situación de alta en la Seguridad Social.
- Demostrar que tenemos tiempo suficiente para realizar búsqueda activa de empleo
- No podemos estar cobrando una prestación de la Seguridad Social que sea incompatible con el trabajo, como, por ejemplo, la gran invalidez o la incapacidad permanente absoluta.

LABORA es la nueva marca del Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF) que ha puesto en marcha la Generalitat.

¿Cómo se cobra el paro?

Para solicitar el paro, hay que acudir a la oficina LABORA (antiguo SERVEF) en los 15 días posteriores al cese en el trabajo y presentar el Modelo de solicitud de la prestación contributiva, junto con la documentación siguiente:

- DNI (Extranjeros Pasaporte +NIE o TIE)
- Documento con el número de cuenta bancaria donde se quiere recibir la prestación.
- Libro de familia (Documento equivalente en caso de extranjeros).

Subsidio por desempleo

El subsidio por desempleo es una prestación por desempleo, para los trabajadores desempleados y que hayan terminado el paro o no tengan las cotizaciones suficientes para poder solicitarlo.

Requisitos

- No pueden estar percibiendo rentas por encima del 75% del salario mínimo interprofesional (900 euros al mes para 2019).
- Deberán estar dados de alta en los Servicios de Empleo autonómicos de la Comunidad Autónoma.
- Además, cumplirse los requisitos específicos para cada subsidio.

¿Cómo se cobra el subsidio?

- Si has agotado la prestación contributiva “el paro”, tienes que esperar un mes y acudir al SEPE durante los quince días siguientes.
- Si no has cotizado lo suficiente para cobrar el paro, tienes quince días desde que finalizas en el trabajo para tramitar el subsidio por desempleo.

Debes presentar el Modelo de solicitud de Subsidio por desempleo junto con la siguiente documentación:

- DNI (Extranjeros Pasaporte +NIE o TIE).
- Documento en el que aparezca el número de cuenta bancario donde queremos recibir el subsidio (Recuerda que debes ser titular de la cuenta).
- Libro de familia o documento equivalente en caso de extranjeros.
- Justificante de rentas en caso de que el SEPE nos lo solicite.

Modelo de Solicitud de subsidio de desempleo



MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL | SEPE

Solicitud de subsidio de desempleo

Alta inicial por:

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Agotamiento prestación contributiva con responsabilidades familiares | <input type="checkbox"/> Subsidio extraordinario | |
| <input type="checkbox"/> Cotización insuficiente para prestación contributiva | <input type="checkbox"/> Agotamiento prestación contributiva sin responsabilidades familiares | |
| <input type="checkbox"/> Mayores de 52 años | <input type="checkbox"/> Revisión de expediente de invalidez | |
| <input type="checkbox"/> Persona emigrante retornada | <input type="checkbox"/> Persona liberada de prisión | |
| <input type="checkbox"/> Reanudación | <input type="checkbox"/> Prórroga del subsidio | <input type="checkbox"/> Opción de compatibilidad con el trabajo a tiempo parcial |

Tipo de prestación Tipo de colectivo Fecha de grabación del derecho (A cumplimentar por el SEPE)

1. Datos personales

Nombre 1º apellido 2º apellido
Nº DNI o NIE Nº Seguridad Social Fecha de nacimiento Sexo
Nacionalidad País de retorno
País donde ha trabajado Desde Hasta

DOMICILIO

Vía: Tipo Nombre Núm. Bis/Por Escal. Piso Letra
Municipio Código Postal Provincia

A efectos de comunicaciones/notificaciones (Solo si es distinto del indicado anteriormente)

Vía: Tipo Nombre Núm. Bis/Por Escal. Piso Letra
Municipio Código Postal Provincia

TELÉFONO Y CORREO ELECTRÓNICO

Fijo Móvil
Correo electrónico

2. Datos de la entidad financiera (banco o caja) para el abono de la prestación

Nombre de la entidad financiera

IBAN (Número internacional de cuenta bancaria) E S

Se indicarán todos los datos solicitados de la cuenta en la que desee recibir la prestación, debiendo ser TITULAR de la misma.
Se cumplimentarán siempre, aunque se hubieran facilitado con anterioridad.

3. Declaración de rentas en cómputo mensual de la persona solicitante y de los familiares que conviven o están a su cargo.

Se incluyen las rentas obtenidas en el mes anterior a la solicitud, siempre que se mantengan en el actual o, en caso de prórroga, las obtenidas durante la percepción. En caso de solicitud de prórroga indique la fecha de obtención de las rentas declaradas a continuación:

3.1 RENTAS DE LA PERSONA SOLICITANTE (en euros/mes)

Trabajo/pensiones <input type="text"/>	Capital mobiliario <input type="text"/>	Capital inmobiliario <input type="text"/>
Actividades profesionales/agrarias <input type="text"/>	Otras rentas <input type="text"/>	TOTAL <input type="text"/> 0,00

Subsidio para mayores de 52 años

Requisitos

- Estar inscrito como demandante de empleo y **tener cumplidos 52 años o más** en la fecha en que se agote la prestación por desempleo que se estaba percibiendo y no haber rechazado en ese mes ninguna oferta de trabajo.
- Se exige **haber cotizado por desempleo al menos seis años a lo largo de la vida laboral** y carecer de rentas superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional (900 Euros), excluyendo la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

Documentación

- Modelo oficial de la solicitud.
- DNI, NIE, o pasaporte.
- Documento bancario en el que figure el número de cuenta de la que el solicitante sea el titular y en la que se desee percibir la prestación.
- Si el Servicio Público de Empleo Estatal lo solicita, el justificante de rentas.
- Para mantener este subsidio, debe presentarse una declaración de las rentas cada doce meses, a contar desde la fecha de inicio del derecho al subsidio o la fecha en la que se reanudó por última vez. (El plazo para presentar esta declaración es de 15 días a partir del que se cumplan los doce meses).

Prestación

Según la regulación, la ayuda mensual son 430 euros y, a partir de ahora, podrá percibirse hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

La nueva ley elimina la consideración de las rentas de la unidad familiar para el acceso al subsidio.

Ayudas extraordinarias

Cuando el trabajador ha agotado el paro y los subsidios y continúa desempleado, el SEPE contempla finalmente las ayudas extraordinarias. Actualmente son 3 prestaciones por desempleo las que pueden solicitarse:

- **La Renta Activa de Inserción RAI**
- **El Plan Prepara**
- **El Programa Extraordinario de Activación para el Empleo PAE**

Renta Activa de Inserción RAI

Es una ayuda para los desempleados con especiales **dificultades para incorporarse al mercado de trabajo** y en situación de necesidad económica, que se comprometan a la búsqueda activa de trabajo.

Grupos de renta activa

Podrán participar en este programa de renta activa de inserción los desempleados que cumplan los requisitos y se incluyen en uno de los siguientes grupos:

- **Desempleados de larga duración:** Deberá tener más de 45 años de edad y estar inscritos como demandantes de empleo 12 meses o más.
- **Personas con discapacidad:** Deberá tener reconocido un 33% o más. Podrá inscribirse si ha trabajado menos de 90 días en el último año.
- **Emigrante retornado:** Tener más de 45 años de edad y haber trabajado por lo menos 6 meses en el extranjero y haber retornado hace menos de 1 año.
- **Víctimas de violencia de género:** Acreditar con un certificado oficial la condición de víctima de violencia de género.

Subsitio Extraordinario de Desempleo SED

El SED es una **ayuda de 6 meses de duración con 431 euros** de ayuda económica para desempleados de larga duración o que hayan agotado todos los subsidios ordinarios y tengan responsabilidades familiares.

Podrán solicitarlo aquellas personas totalmente desempleadas, que carezcan de rentas superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional (900€).

El gobierno ha indicado que estas ayudas se mantendrán hasta que la tasa de paro se sitúe por debajo del 15%.

Teléfonos de interés

- Tesorería General Seguridad Social de Elche:
Avenida Santa Pola, 1: **965 454 875 / 966 613 111**
- Instituto Nacional de la Seguridad Social de Elche:
Calle Fra Jaume Torres, 32: **966 630 670**
- SERVEF Altabix:
Calle José Sánchez Saez, 11: **966 613 920**
- SERVEF Centro:
Calle Mariano Benlliure, 6: **965 445 312**
- SERVEF Carrús:
Calle Pedro Moreno Sastre, 20: **965 430 055**
- Agencia Administración tributaria:
Calle Gabriel Miró, 2: **966 675 211 / 966 665 655**



Clínica Jurídica
Universidad Miguel Hernández
C/ Avenida de la Universidad s/n
www.clinicajuridica.umh.es
E-mail: clinicajuridica@umh.es



Elcheacoge
FUNDACIÓN

Elche Acoge
Fundación Elche Acoge de la C.V.
C/ Travesía de San Joaquín, 2
Tel: 965 42 61 72
E-mail: laboral@elcheacoge.org

