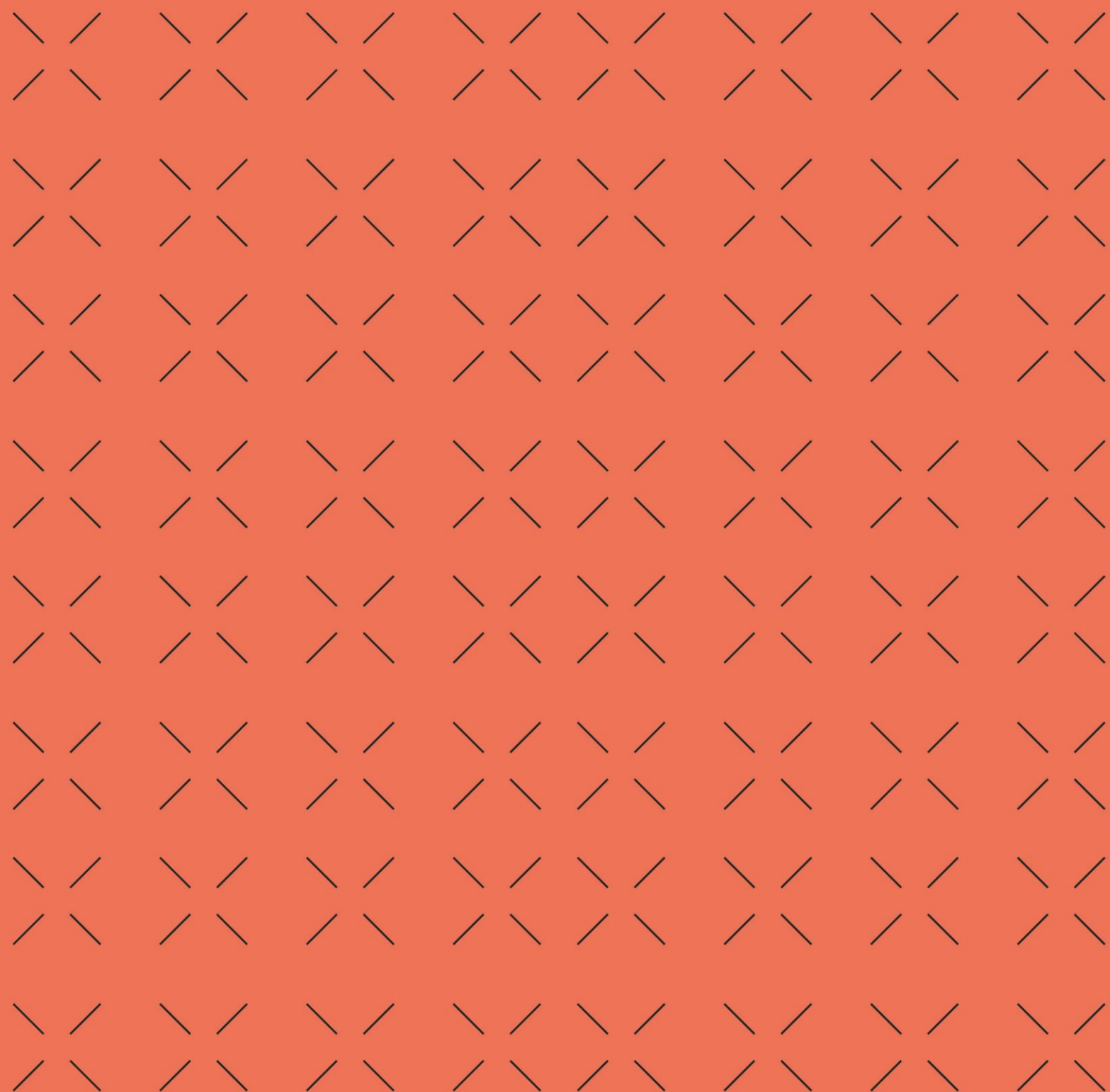


UD 10 Participación de los trabajadores y la Seguridad Social



En esta unidad didáctica vamos a tratar los siguientes apartados:

- 1. La libertad sindical**
- 2. Representación de los trabajadores**
- 3. La negociación colectiva**
- 4. Los conflictos colectivos**
- 5. La Seguridad Social**
- 6. Prestaciones de la Seguridad Social**

1.- LA LIBERTAD SINDICAL

La libertad sindical es el derecho fundamental reconocido por la Constitución española 1978 y desarrollado a través de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985, que otorga a los trabajadores los siguientes derechos:

- Fundar sindicatos, así como, a suspenderlos o extinguirlos de forma democrática.
- A la actividad sindical
- A afiliarse al sindicato que elijan, siempre y cuando cumplan los estatutos del mismo.
- A no afiliarse si no lo desean
- A separarse del sindicato al que estén afiliados
- A elegir libremente a sus representantes dentro del sindicato al que estén afiliados.

Excepciones no pueden sindicarse jueces, fiscales, miembros del ejército ni guardias civiles.

0000.- LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de sus representantes:

- A. Representación unitaria** (no tiene que pertenecer a un sindicato): formada por conjunto de trabajadores elegidos como representantes por todos los trabajadores de la empresa (los delegados de personal y comité de empresa.
- B. Representación sindical** (pertenecen a un sindicato): conjunto de trabajadores afiliados a un sindicato que asumen la representación del mismo en la empresa; incluye las secciones sindicales y los delegados sindicales; su funcionamiento está regulado en la LOLIS (Ley Orgánica de Libertad Sindical, 11/85, de 2 de agosto) y estatuto del sindicato.

2.1.- La representación unitaria

En función del número de trabajadores de la empresa o del centro de trabajo habrá:

Delegados de personal: son los representantes de los trabajadores en aquellos centros de trabajo **de menos de 50 trabajadores**.

Por tanto,

Empresas de 6-10 trabajadores	1 delegado de forma voluntaria cuando lo decida la mayoría de la plantilla.
Empresas de 11-30 trabajadores	1 delegado
Empresas de 31-49 trabajadores	3 delegados

El comité de empresa: es el órgano de participación obligatorio que existe en aquellos centros de trabajo que tengan, **al menos, 50 trabajadores**.

Empresas de 50-100 trabajadores	5 miembros
Empresas de 101-250 trabajadores	9 miembros
Empresas de 251-500 trabajadores	13 miembros
Empresas de 501-750 trabajadores	17 miembros
Empresas de 751-1000 trabajadores	21 miembros
Empresas de más de 1.000	2 más por cada 1000 o fracción, con un tope máximo de 75 miembros.

También existen **otros Comités:**

Comité conjunto: en centros de trabajo de misma provincia o distinta cuyos municipios sean limítrofes, (fronterizos), **si cada uno no llega a 50 trabajadores, pero si se suman sí llegan a esa cifra.**

Comité intercentros: los **Convenios Colectivos** podrán pactar, que cuando existan varios comités de empresa, se pueda crear un **comité intercentros** que esté formado por los representantes de los distintos comités de empresa. El número máximo de miembros es de 13.

Comité de empresa europeo: se podrá crear a iniciativa de la dirección o de un mínimo de 100 trabajadores que pertenezcan a 2 centros de distintos países. Su función es de información y consulta.

Las competencias de los representantes:

- **Recibir información** para su consulta o examen.
- **Emitir informes:** con carácter previo a decisiones que se adopten.
- **Vigilar y controlar** el cumplimiento de la legalidad vigente en materia de seguridad e higiene, contratación, Seguridad Social, etc.
- **Negociar y acordar** en nombre de los trabajadores sobre cuestiones que afectan.
- **Participar y colaborar** en la mejora del clima social de la empresa.

Las garantías de los representantes de los trabajadores

- Protección contra despidos y sanciones durante su función y del año siguiente a su mandato.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto al resto.
- No discriminación en su promoción económica o profesional por causa del desempeño de su labor.
- Libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa.
- **Derecho a un crédito horario** para realizar sus funciones: son una serie de **horas libres** para poder realizar estas funciones, de la siguiente manera:
 - ✓ En empresas de **hasta 100 trabajadores: 15 horas al mes**
 - ✓ De **101 a 250 trabajadores: 20 horas al mes**
 - ✓ De **251 a 500 trabajadores: 30 horas al mes**
 - ✓ De **501 a 750 trabajadores: 35 horas al mes**
 - ✓ **Más de 750 trabajadores: 40 horas al mes**

Por **convenio colectivo**, cabe la **posibilidad de que se regule que las horas se acumulen a los representantes más votados**, de manera que estos queden totalmente **liberados de la actividad laboral y se dediquen solamente a ejercer funciones de representación**. Son los llamados **“liberados sindicales”**.

- Apertura de expediente contradictorio (previo a cualquier sanción por faltas graves o muy

graves.

- Expediente contradictorio: derecho del representante del trabajador a ser oído antes de que se le imponga una sanción por faltas graves o muy graves.

2.2.- La representación sindical

Un sindicato es una organización cuyo objetivo básico es la defensa y promoción de los intereses profesionales de sus afiliados y en general, el de todos los trabajadores.

Representatividad y funciones sindicales

Representativos: aquellos sindicatos que alcancen unos determinados porcentajes de elección en un ámbito geográfico o funcional; los niveles de representatividad:

- ✓ **Sindicatos más representativos en el nivel estatal:** obtienen en el nivel estatal mínimo 10% de los representantes de los trabajadores.
- ✓ **Sindicatos más representativos en el nivel autonómico:** logran al menos 15% siempre que cuenten con un mínimo de 1500 representantes.
- ✓ **Sindicatos suficientemente representativos:** en un ámbito territorial y funcional al menos 10% de los trabajadores en las empresas. Los representantes de los trabajadores son elegidos por los trabajadores por un periodo de 4 años mediante sufragio directo, libre y secreto.

Competencias:

- Actuar como representante e interlocutor con las administraciones públicas.
- Promover la negociación colectiva.
- Participar en la solución extrajudicial de conflictos de trabajo.
- Promoción de elecciones para delegados de personal y comités de empresa.

Pueden ser electores: mayores de 16 años con antigüedad de 1 mes en la empresa y elegibles: mayores de 18 años con antigüedad al menos 6 meses en la empresa; avalados por sindicatos, coaliciones de sindicatos o un número de firmas de electores del mismo centro de trabajo que por lo menos triplique el número de puestos que se van a cubrir.

Los sindicatos **participan en las empresas** a través de los **delegados sindicales y de las**

secciones sindicales:

La representación sindical los trabajadores afiliados a un sindicato pueden crear **secciones sindicales en el ámbito de la empresa (con > de 250trabajadores)** o centro de trabajo para disfrutar de los siguientes derechos:

- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario.
- Recibir información de su sindicato
- Recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo.

Secciones sindicales de los sindicatos más representativos o con presencia en la representación unitaria, tendrán los siguientes derechos:

- Disponer de un tablón de anuncios en el centro de trabajo.
- Participar en la negociación colectiva
- Utilizar un local para sus actividades en empresas con más de 250 trabajadores.

Un delegado sindical: el representante de una sección sindical con representación en el comité de empresa de un centro de trabajo con >250 trabajadores; tienen derecho a recibir la misma información y documentación que el comité de empresa; el número de delegados sindicales será:

- **Secciones sindicales de sindicatos que no llegaron al 10% de votos** en las elecciones al comité de empresa => 1 delegado
- **Secciones de sindicatos que sí alcanzaron el 10% de votos**
 - de 250 - 750 trabajadores: 1 delegado sindical
 - de 751 - 2000 trabajadores: 2 delegados sindicales
 - de 2001-5000 trabajadores: 3 delegados sindicales
 - a partir de 5001 trabajadores: 4 delegados

3.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es un dialogo entre los representantes de trabajadores y empresarios orientado a conseguir acuerdos tipos de acuerdo:

- **Acuerdos marco** (empresas grandes): suscrito a nivel autonómico o estatal; su finalidad es establecer la estructura formal de la negociación colectiva, fijar las reglas para resolver los conflictos entre convenios de distinto ámbito o alcanzar acuerdos en materia laboral.
- **Convenios colectivos sectoriales** (afectan más de 1 empresa): los acuerdos más importantes que pueden suscribir sindicatos y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad en un ámbito laboral determinado.
- **Estatutarios**: por haber seguido en su proceso negociador las normas recogidas en el título III de ET.
- **Extra-estatutarios**: no han seguido las normas previstas; su eficacia es limitada, abarcan únicamente a las personas representadas por las partes que lo han negociado)
- **Convenios de empresa**: exclusivos de 1 empresa o centro de trabajo y versan sobre condiciones de trabajo que el CC sectorial no ha regulado o deja libertad para regular.

El contenido del convenio

Abarca la totalidad de los elementos de una relación laboral y deben respetar los mínimos que marcan normas superiores como la Constitución o el Estatuto de los trabajadores; para que sean válidos legalmente deben contener:

- **Identificación de las partes**: quienes negocian.
- **Ámbito de aplicación**: geográfico (territorio); funcional (sector); personal (franjas de trabajadores); temporal (periodo de vigencia).
- **Denuncia del convenio**: cuando el convenio está a punto de expirar es necesario que una de las partes interesadas denuncie la terminación del mismo (si no se denuncia, se entenderá prorrogado).
- **Comisión paritaria**: pequeño grupo para resolver discrepancias en la interpretación o

aplicación del convenio.

- **Cláusula de descuelgue salarial:** condiciones y procedimientos en los cuales resulta inaplicable el régimen salarial. El descuelgue salarial es un recurso para que las empresas puedan no aplicar los acuerdos sectoriales de subidas salariales, para así conservar los puestos de trabajo, en caso de mala situación económica).

El proceso negociador - fases del procedimiento establecido por la ley:

1. Propuesta de negociación (con copia a la autoridad laboral).
2. Respuesta (por escrito en el plazo de 1 mes).
3. Constitución de la comisión negociadora (plazo de 1 mes; máximo 12 representantes/cada parte en CC de la empresa o 15/cada parte en CC de ámbito supra-empresarial o sectorial).
4. Deliberación y adopción de los términos de la negociación.
5. Registro y publicación (en el BOE, DOCV, BOP).

4.- CONFLICTOS LABORALES

El conflicto colectivo- la controversia entre grupos trabajadores y grupoempresarios (conflicto individual: afecta solo a un trabajador):

1. **Jurídico o de derecho** (acerca de la interpretación o aplicación de las normas).
2. **Económico o de intereses** (una subida de precios).

La huelga es la suspensión de la prestación de trabajo llevada a cabo de forma colectiva y concertada por los trabajadores como medida de presión en defensa de sus intereses (**derecho fundamental**); se debe respetar aquellos que no quieren sumarse a la huelga y el funcionamiento de los servicios mínimos a la comunidad;

PROCEDIMIENTO LEGAL:

- Acuerdo de las partes legitimadas
- Declaración de huelga
- Creación del comité de huelga
- Fijación de servicios mínimos

Huelgas ilegales no se sigue el procedimiento legal (lo que marca la ley); solo las

huelgas legales cuentan con la tutela de los poderes públicos; el empresario puede recurrir al despido disciplinario extinguir el contrato de trabajo

El cierre patronal cierre del centro de trabajo por parte del empresario en caso de huelga ilegal o cualquier otra irregularidad colectiva en el régimen de trabajo; se adopta excepcionalmente en siguientes casos:

- Peligro de violencia para las personas o de daños graves para las personas o cosas
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro de que este se produzca.
- Inasistencia o irregularidades que impidan gravemente el proceso normal de producción para que el cierre sea legal,

Deben cumplir las siguientes condiciones:

- Comunicación a la autoridad laboral
- Terminación: debe limitarse al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de su actividad)

Soluciones extrajudiciales del conflicto laboral

A. Negociación: Existe un acuerdo estatal entre los agentes sociales (organizaciones empresariales y sindicatos más representativos) para la solución extrajudicial de conflictos colectivos (ASEC); cuenta con un servicio de mediación (SIMA) para quienes lo hayan suscrito y servicio de mediación arbitraje y conciliación (SMAC), dependiente de la Dirección General de Trabajo, aunque transferido a las comunidades autónomas.

B. Conciliación: una tercera persona trata de facilitar la negociación para que las partes lleguen a un acuerdo.

C. Mediación: designar a un interlocutor que ofrece posibles soluciones al conflicto; **no tienen poder vinculante (voluntario).**

D. Arbitraje: someterse a la decisión de un tercero designado por ellas (interviene el gobierno); **la decisión es vinculante (obligatoria): laudo arbitral.**

5.- LA SEGURIDAD SOCIAL.

La Seguridad Social es el sistema que integra la acción protectora que, sostenida por los poderes públicos, garantiza la asistencia y prestaciones sociales suficientes para todos los ciudadanos frente a situaciones de necesidad.

Una contingencia es cualquier situación que pudiera causar un perjuicio o incapacidad

paratrabajar.

Contingencia comunes: enfermedad común (EC); accidente no laboral ANL)

Contingencia profesionales: accidente de trabajo (AT); enfermedad profesional(EP): se encuentra catalogada como tal para la profesión correspondiente.

Niveles de protección: Se determina dependiendo de si ha alcanzado un mínimo de cotización(periodo de carencia);

Modalidad:

Contributiva => se otorga a personas (y sus familiares en algunos casos) que hancotizado el periodo mínimo de carencia (españoles o extranjeros)

No contributiva => quienes nunca (o insuficientemente) hayan cotizado; esta modalidad procede de los impuestos.

5.1. Los regímenes de la SS

Podría decirse que son las áreas en las que la SS divide sugestión:

A) Régimen General: Trabajadores por cuenta ajena que no están incluidos en un régimen especial y asimilados (con contrato laboral); empresario está obligado a solicitar la afiliación y el alta en la SS de sus trabajadores (antes del inicio de la prestación) y comunicar el cese o variación de sus datos (en 3 días) un asalariado cotizaen función de lo que cobra.

B) Regímenes Especiales: Agrupa las actividades profesionales consideradas especiales en atención a sus peculiaridades (autónomos/ cuenta propia RETA; estudiantes/seguro escolar; funcionarios públicos, civiles y militares; minería y carbón; trabajadores del mar y agrarios; empleados del hogar).

Número de afiliación a la SS es único para cada persona y se compone de 12 dígitos, los 2 primeros para indicar el código de la provincia donde se produjo la afiliación

Régimen especial de trabajadores autónomos (RETA). Es necesario darse de alta como autónomo; se puede elegir la base de la cotización (un mínimo y un máximo según

la ley en función de la cobertura social que desea tener). Los accidentes "**in itinere**" de los autónomos se consideran accidente laboral.

Autónomos: trabajadores mayores de edad que de forma habitual, personal y directa realizan una actividad en beneficio propio sin sujeción a contrato de trabajo; son trabajadores autónomos:

- Trabajadores por cuenta propia (autónomos) y cónyuge o familiares hasta 2º grado de consanguinidad que colaboren con el titular de la actividad sin ser asalariados.
- Profesionales que ejerzan actividad por cuenta propia que requiera la incorporación a un colegio profesional (abogados, farmacéuticos, notarios).
- Socios de sociedades colectivas y comanditarias.

5.2. La acción protectora de la SS

En la modalidad contributiva la acción protectora se justifica por la pérdida de las rentas procedentes del trabajo; para tener derecho a las prestaciones contributivas las personas (y sus familiares) incluidas en el sistema de SS deben cumplir 2 requisitos:

- **Estar afiliado y de alta en la SS** o en situación asimilada (baja médica)
- **Acreditar el periodo mínimo de cotización previa necesaria** (periodo de carencia) en función de la prestación de que se trate.

Base reguladora. Es la cantidad/valor (no son €) que la SS utiliza como referencia para calcular una prestación económica contributiva; tiene origen en las bases de cotización por contingencias comunes (BCCC) y/o por contingencias profesionales (BCCP).

6.- PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Son las medidas de la Seguridad Social para ayudar a las personas trabajadoras y a los familiares que estén a su cargo para superar situaciones concretas.

Las prestaciones de la **modalidad contributiva de la SS** son las siguientes: **asistencia sanitaria, incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, incapacidad permanente, prestaciones del seguro escolar, lesiones permanentes no invalidantes, jubilación, muerte y supervivencia, prestaciones consecuencia de actos terroristas, prestaciones familiares, pensiones del seguro obligatorio de vejez e invalidez(SOVI).**

Asistencia sanitaria. La prestación de servicios médicos y farmacéuticos necesarios para conservar y restablecer la salud; los beneficiarios de este derecho, aparte de los propios titulares(trabajadores, pensionistas, etc.), son sus familiares hasta segundo grado siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- vivir con el titular a sus expensas.
- no percibir rentas por un importe superior al doble del IPREM.
- No tener derecho a recibir asistencia sanitaria por otras vías.

En el año 2024

- a) IPREM mensual –
600 € “
- b) IPREM anual-
7.000€

Prestación farmacéutica (medicamentos no publicitarios y productos sanitarios)

esgratuita en la Comunidad Valenciana para pensionistas, desempleados y quienes reciban tratamientos derivados de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; en caso de enfermedad o accidente que incapacita al trabajador, el médico emite un parte de baja médica para que el trabajador pueda recibir prestación económica durante el tiempo que dura la asistencia sanitaria.

Incapacidad temporal. Es una situación en la que, debido a causas de salud (enfermedad o accidente) y mientras reciban asistencia sanitaria por parte de la SS, los trabajadores están impedidos para trabajar; implica la suspensión del contrato de trabajo.

- ☐ **Enfermedad común (EC):** el trabajador debe haber cotizado un **periodo de carencia de 180 días dentro de los 5 años** inmediatamente anteriores al hecho causante. ¡No se exigen en caso de accidente!

Los **TRES PRIMEROS DÍAS ¡NO SE COBRA!**

Del 4º al 15º día de baja, el pago del subsidio corresponde al empresario y a partir del 16º a cargo del INSS o la MATEP (Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales).

- ☐ **La duración máxima de la prestación:** 12 meses prorrogables en 6 meses por la inspección médica de INSS y una última prórroga extraordinaria de 6 meses => emitir alta médica o iniciar un expediente de incapacidad permanente a favor del trabajador.
- ☐ **Calculo subsidio para EC o ANL:** 60% de la BR desde el 4º día hasta el 20º día; 75% de la BR (base reguladora) desde el 21º en adelante.
- ☐ **Calculo subsidio para EP o AT:** 75% de la BR desde el día siguiente a la baja. La prestación la paga la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales íntegramente.

Incapacidad permanente:

Es la situación del trabajador que, aun a pesar de haber recibido tratamiento médico, presentareducciones anatómicas o funcionales que disminuyen o anulan su capacidad laboral; consisteen la concesión revisable de una pensión de carácter vitalicio o una indemnización; debe tenermenos de 67 años y no es necesario un periodo de carencia, excepto para EC.

Grados de incapacidad permanente:

- ***Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual (IPP).*** Una disminución igual o superior al 33% del rendimiento normal para dicha profesión, perose puede realizar tareas fundamentales de la misma;

Cuantía: Pago del importe correspondiente a 24 mensualidades de la BR en unsolo pago (a tanto alzado).

- ***Incapacidad permanente total para la profesión habitual (IPT).*** Inhabilita al trabajador para realizar todas las tareas de una profesión determinada, siempre quepueda dedicarse a otra distinta;

Cuantía: pensión vitalicia del 55% de la BR, más un 20% si es una IPT cualificadao el trabajador tiene 55 años o más.

- ***Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo (IPA).*** Inhabilitación para cualquier tipo de profesión; **cálculo=>**el100% de la BR.
- ***Gran invalidez (GI).*** Además de estar incapacitado, el trabajador necesita la asistencia de otra persona para llevar a cabo los actos más esenciales de la vida; Lacuantía de la pensión por gran invalidez estará formada por el importe de la pensión que corresponda por incapacidad permanente (total o absoluta), incrementada conun complemento destinado a remunerar a la persona que atiendaal beneficiario.

Importe del complemento:

Será el resultado de sumar el 45% de la base mínima de cotización vigente en el Régimen General en el momento del hecho causante, cualquiera que seael régimen en el que se reconozca la pensión, y el 30% de la última base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de incapacidad

permanente. En ningún caso, este complemento podrá tener un importe inferior al 45% de la pensión percibida sin el complemento- por el trabajador.

Trabajadores autónomos: para beneficiarse de la prestación por incapacidad permanente, deben haberse acogido a la mejora voluntaria de la acción protectora para contingencias derivadas de accidentes laborales y enfermedades profesionales y haber optado por la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal.

Nacimiento y cuidado de menor, embarazo y lactancia.

La Seguridad Social protege a las personas trabajadoras, cualquiera que sea su sexo, por cuenta propia o ajena de la pérdida de ingreso en estas situaciones: nacimiento y cuidado de menores, adopción o acogimiento familiar y riesgo por el embarazo y la lactancia.

- Tendrá 100% de la BR : BCCC del mes anterior dividido por los días liquidados del dicho mes. En caso de parto múltiple se multiplica ese 100% por el número de hijos y se cobra durante las 6 semanas posteriores al parto.
- En caso de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, la prestación será 100% de la BR = incapacidad temporal por contingencias profesionales.
- En caso de parto esta prestación es de 16 semanas, ampliables si el parto es múltiple en 1 semana más por cada hijo a partir del segundo o por discapacidad del hijo.

Desde el **01/01/2021** se tendrán en cuenta las siguientes reglas para atender a su duración:

En caso de nacimiento

Madre/padre biológico@:

Disfrutará completamente de los periodos de suspensión 16 semanas con la siguiente distribución:

- **6 semanas** ininterrumpidas, obligatorias y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.
- **10 semanas voluntarias** que podrán disfrutar a jornada completa o parcial:
 - De manera continuada al periodo obligatorio.
 - De manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.
 - El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.
 - El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.
 - Se mantiene la posibilidad de que la madre biológica pueda anticipar el inicio de la prestación hasta en 4 semanas a la fecha probable de parto.
 - En los casos de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorporen al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio

Otro progenitor (distinto de la madre/padre biológico):

Dispondrá de un periodo de suspensión total de 16 semanas, con la siguiente distribución:

- 6 semanas ininterrumpidas, obligatorias y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.
- 10 semanas voluntarias que podrán disfrutar a jornada completa o parcial: ▪ De manera continuada al periodo obligatorio.
- De manera interrumpida, en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias, hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.
- El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

- El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Desaparecen los dos días de permiso por parte de la empresa que se disfrutaban en caso de paternidad/maternidad.

En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que realizará o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a las dieciséis semanas previstas para la madre biológica.

En los casos de fallecimiento del hijo o de la hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorpore al trabajo transcurridas las 6 semanas después del parto

Prestaciones relacionadas con la maternidad: (100%BR)

Se percibe cuando el trabajo influye negativamente en la salud de la trabajadora, en la del feto o en la del hijo o hija en el caso de lactancia natural.

Riesgo durante el embarazo hasta reincorporación o parto (BCCP) cuando el trabajo influye negativamente sobre en su salud o la del feto y un cambio a otro puesto no resulte posible.

Riesgo durante la lactancia natural hasta la incorporación hasta que el menor cumpla 9 meses,(BCCP)

Corresponsabilidad en el cuidado del lactante (100%BR)

Corresponsabilidad en el cuidado del lactante. La reducción de la jornada de trabajo en media hora que lleven a cabo con la misma duración y régimen los 2 progenitores adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla 9 meses hasta los doce meses. Sólo podrá beneficiarse uno de ellos. Cuantía 100% BCCC y proporcional a la reducción de jornada.

Prestación por desempleo:

El desempleo es la situación en la que se encuentran quienes pierden su empleo o ven

reducida su jornada laboral en un porcentaje comprendido entre un 10% y un 70% con la correspondiente pérdida o disminución proporcional del salario.

Desempleo involuntario o justificado

Despido colectivo.

Muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual.

Extinción del contrato por parte de la empresa durante el periodo de prueba Se solicita en el plazo de 15 días desde la fecha en la que se produce la situación legal de desempleo (SLD); si se hiciera con posterioridad se descontarían de la prestación los días que median entre la fecha de la SLD y la de solicitud; requisitos que se debe cumplir:

Haber cotizado como mínimo durante 12 meses (360 días) en los últimos 6 años. Estar afiliado y en alta en el momento de producirse la SLD. No tener la edad de jubilación

Encontrarse en situación legal de desempleo acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y aceptar una colocación adecuada, suscribiendo un compromiso de actividad

Cálculo de la BASE REGULADORA:

BCCP de los últimos 180 días - Horas Extras

BR Desempleo= -----
180 días.

Cuantía de la prestación por desempleo:

☐

- 70% de la BR durante los primeros 180 días.
- 60% de la BR los días restantes (máximo 720 días)

Se establecen cada año los importes máximos y mínimos que se pueden cobrar por la prestación contributiva:

2024 IPREM 600

De esta forma la **cuantía mínima** de prestaciones por desempleo para 2024 será de **560 euros (sin hijos)** y de **749 para personas con hijos a su cargo**, y la **máxima** de 1.225 euros para personas sin hijos, de 1.400 euros para personas con un hijo y de 1.575 euros para personas con más de un hijo a su cargo.

En el caso de los **trabajadores autónomos**, pueden optar a una prestación similar llamada cese de actividad, pero se requiere una cotización adicional mes a mes (pueden decidir tener o no cubierta esta contingencia).

(Cuadro de días de cotización reconocidos)

Días de cotización	Días de prestación
de 360 a 539	120
de 540 a 719	180
de 720 a 899	240
de 900 a 1079	300
de 1080 a 1259	360
de 1260 a 1439	420
de 1440 a 1619	480
de 1620 a 1799	540
de 1800 a 1979	600
de 1980 a 2159	660
desde 2160	720

Protección asistencial en caso de desempleo:

Para colectivos con necesidades especiales que no tienen derecho a la prestación por desempleo

(modalidad no contributiva)

Colectivos: Dirigidos a las personas que no tienen el periodo mínimo de cotización para acceder a la prestación por desempleo pero tienen cotizados al menos 6 meses, o 3 si tienen responsabilidades familiares, y quienes hayan agotado la prestación por desempleo y tengan responsabilidades familiares o más de 45 años, trabajadores españoles emigrantes fuera de UE, los liberados de prisión, personas con el grado de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez que hayan mejorado su situación, siendo declaradas capaces para la profesión habitual, víctima de violencia de género o doméstica que no convivan con el agresor y trabajadores retornados del extranjero

La protección asistencial es conocida como subsidio por desempleo y requiere los siguientes requisitos:

- No tener derecho a la prestación contributiva por desempleo. inscrito como demandante de empleo un mes
- No haber rechazado una oferta de trabajo adecuada, ni haberse negado a participar injustificadamente en acciones de formación, promoción o reconversión profesional.
- Carecer de rentas anuales superiores al 75% del SMI (sin pagas extras) durante el tiempo de percepción del subsidio y en el momento de solicitarlo.
- Es importante a efectos de su duración el hecho de tener o no responsabilidades familiares (hijos a cargo...según lo dicho anteriormente)

DURACIÓN: Va depender de la edad y de las responsabilidades familiares. Se pueden totalizar hasta 30 meses, su cuantía generalmente es el 80 % del IPREM.

Muerte y supervivencia:

Los beneficiarios son el cónyuge /viuda/o (mientras no se vuelva a casar), los huérfanos (menores de 18 años, y mayores de edad según la ley), familiares hasta 2º grado que

demuestran su dependencia económica del fallecido.

Las prestaciones por muerte y supervivencia:

Auxilio por defunción (46,50€)

Pensión vitalicia por viudedad (52% BR)

Prestación temporal de viudedad (52% BR durante 2 años) cuando no pueda acreditar que el matrimonio ha tenido duración de 1 año.

Pensión de orfandad (20% BR)

Pensión vitalicia o subsidio en favor de familiares (20% BR)

Indemnizaciones especiales en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Jubilación.

La jubilación es el cese voluntario en el trabajo (por cuenta propia o ajena) a causa de la edad, lo que da derecho a la persona trabajadora a una pensión vitalicia.

Edad de jubilación:

Desde el 1-1-2013 hasta 2027 existe un período transitorio.

La edad de acceso a la pensión de jubilación depende de la edad del interesado y de las cotizaciones acumuladas a lo largo de su vida laboral. Este período transitorio finalizará en el año 2027.

AÑOS	EDAD EXIGIDA
2021	66 años
2022	66 años y 2 meses
2023	66 años y 4 meses
2024	66 años y 6 meses
2025	66 años y 8 meses
2026	66 años y 10 meses

2027	67 años
------	---------



Para el año 2027, la edad reglamentaria de jubilación será a los 67 años de edad cumplidos. No obstante, si el beneficiario puede acreditar más de 38 años y 6 meses cotizados o más, podrá jubilarse a los 65 años, sin sufrir penalización alguna por jubilación anticipada.

Cuantía de la pensión. Porcentaje sobre la Base Reguladora:

A partir del 1-1-2013 se estableció un nuevo sistema que supone en la práctica un mayor esfuerzo para los ciudadanos que pretendan alcanzar el 100% de la base reguladora de la pensión.

En efecto, se ha establecido un periodo transitorio que comprende 4 fases y que culmina también en el año 2027 en que serán necesarios 37 años cotizados (2 años más que antes de la reforma).

Las fases referidas son:

- **1ª fase. periodo comprendido entre los años 2013 y 2019:** 100% con 35 años y 6 meses.
- **2ª fase. periodo comprendido entre los años 2020 y 2022:** 100% con 36 años.
- **3ª fase. periodo comprendido entre los años 2023 y 2026:** 100% con 36 años y 6 meses.
- **4ª fase. a partir del año 2027:** 100% con 37 años.

Quienes en el 2027 hayan cotizado por un total de 38 años y 6 meses podrían jubilarse a los 65 años con una pensión cuya cuantía ascendería al 100% de la base reguladora.

Cálculo de la Base Reguladora de la pensión:

La BASE REGULADORA (BR) es una cantidad que se calcula en función de las **cotizaciones** (Bases de Cotización) realizadas por el trabajador en un periodo de referencia que abarca una serie de años a computar hacia atrás, partiendo del hecho causante. Es decir, los años previos al cese en el trabajo cuando se accede desde la

situación de alta.

Desde 2013 hasta 2022, los años de cotización computables para cálculo de la base reguladora ha ido creciendo, a razón de uno por año.

Para todas las personas que se jubilen a partir de 2022, se tienen en cuenta los 25 años de cotización previos a la fecha del hecho causante (normalmente, el día de cese en la actividad laboral), es decir 300 meses de cotización. Para calcular la base reguladora:

$$\text{Base reguladora} = \frac{\text{Base de cotización contingencias comunes de los últimos 300 meses}}{350}$$

Si hay periodos en los que no se he cotizado, y por lo tanto existen lagunas de cotización, en el caso de trabajadores por cuenta ajena las 48 primeras mensualidades sin cotizaciones se integran en la base reguladora con un importe igual al 100% la base de cotización mínima vigente en esos meses. Las restantes con el 50% de la base de cotización mínima.

Porcentaje aplicable a partir de 01-01-2013:

El porcentaje es variable en función de los años de cotización a la Seguridad Social, aplicándose una escala que comienza con el 50% a los 15 años, aumentando a partir del decimosexto año un 0,19% por cada mes adicional de cotización, entre los meses 1 y 248, y un 0,18% los que rebasen el mes 248, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100%, salvo en los casos en que se acceda a la pensión con una edad superior a la que resulte de aplicación.

A la cuantía así determinada le será de aplicación el factor de sostenibilidad que corresponda en cada momento. La aplicación de dicho factor de sostenibilidad ha sido aplazada por la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

En todo caso, su entrada en vigor se producirá en una fecha no posterior al 1 de enero de 2023.

No obstante, hasta el año 2027, se establece un periodo transitorio y gradual, en el cual los porcentajes anteriores serán sustituidos por los siguientes

PORCENTAJE – JUBILACIÓN – AÑOS COTIZADOS								
PERIODO DE APLICACIÓN	PRIMEROS 15 AÑOS		AÑOS ADICIONALES				TOTAL	
	Años	%	MESES ADICIONALES	COEFICIENTE	%	AÑOS	AÑOS	%
2013 a 2019	15	50	1 al 163 83 restantes	0,21 0,19	34,23 15,77			
	15	50	Total 246 meses		50,00	20,5	35,5	100
2020 a 2022	15	50	1 al 106 146 restantes	0,21 0,19	22,26 27,74			
	15	50	Total 252 meses		50,00	21	36	100
2023 a 2026	15	50	1 al 49 209 restantes	0,21 0,19	10,29 39,71			
	15	50	Total 258 meses		50,00	21,5	36,5	100
A partir de 2027	15	50	1 al 248 16 restantes	0,19 0,18	47,12 2,88			
	15	50	Total 264 meses		50,00	22	37	100

Revalorización:

Las pensiones se revalorizan cada año; las más numerosas: las de viudedad y las de jubilación sin cónyuge a cargo, son las que más se han revalorizado en los últimos años.

Importante

Las mujeres que se jubilen a partir del 1 de enero de 2016 recibirán un complemento de pensión en función de número de hijos:

- Un 5% si son madres de dos hijos.
- Un 10% si han tenido tres hijos.
- En caso de ser madres de cuatro o más hijos, cobrarán un 15% más de prestación.