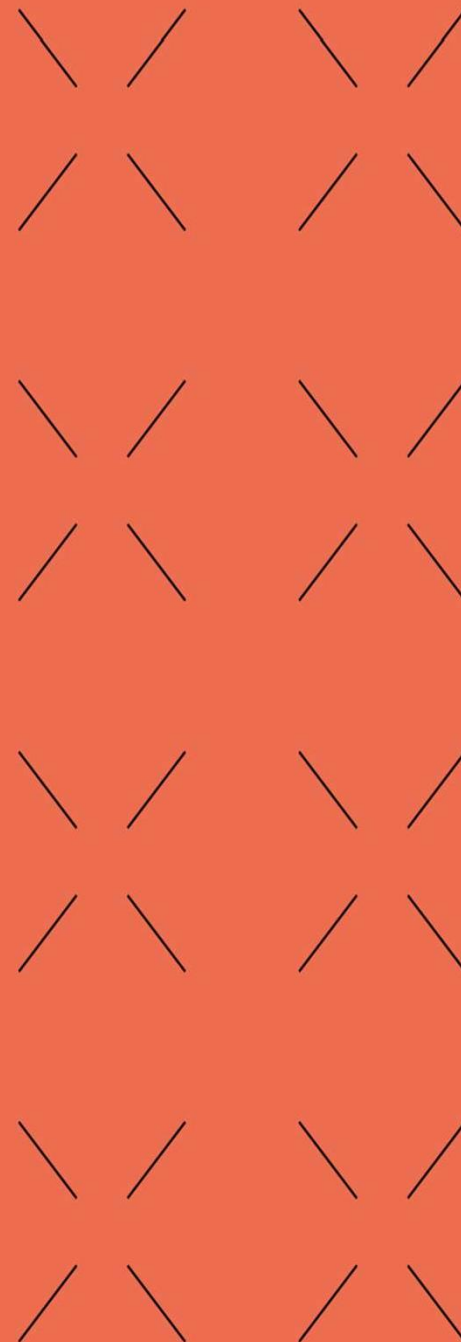


UD 10 Participación de los trabajadores y la Seguridad Social



UD 10 Participación de los trabajadores y la Seguridad Social

OBJETIVOS

Conocer la forma de participación de los trabajadores en la empresa.

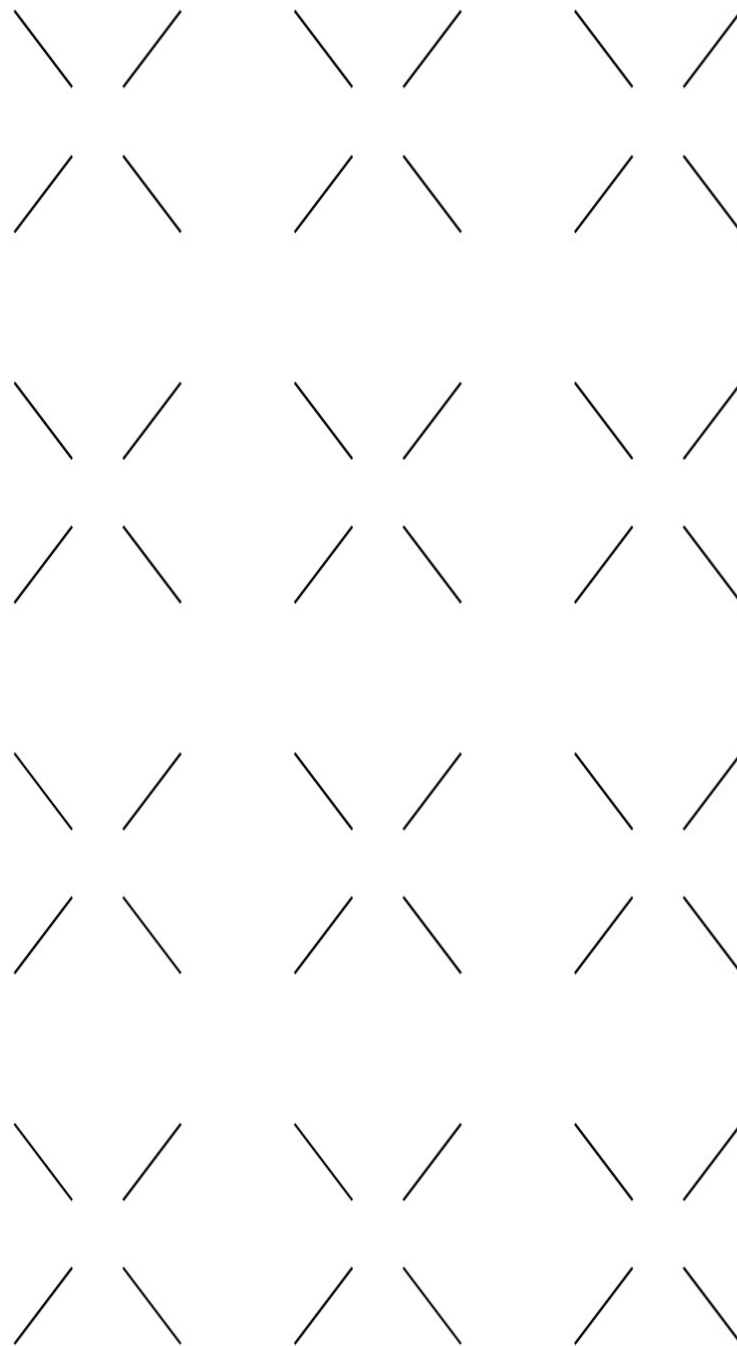
Valorar nuestro sistema de seguridad social.

Identificar las situaciones que den derecho a una prestación de la Seguridad Social.

CONTENIDOS

- 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 no siempre ha sido reconocida como un derecho de los trabajadores, sino que incluso ha sido considerada como un delito.

Los sindicatos están reconocidos legalmente desde 1977 y con la proclamación de la Constitución Española, en 1978, la libertad sindical pasa a ser un derecho fundamental de toda la ciudadanía. Viene regulado en artículo 28 de la CE.

La libertad sindical tiene dos vertientes:

POSITIVA:

- Todos los ciudadanos tienen derecho a afiliarse a un sindicato que elijan y darse de baja, voluntariamente
- También tienen derecho a fundar sindicatos y **confederarse** con otro sindicatos.

NEGATIVA:

- **Nadie puede ser obligado a pertenecer a un sindicato.**

Debido a que existe libertad sindical positiva y negativa, a la hora de representar a los compañeros de trabajo en la empresa, no es obligatorio pertenecer a un sindicato y que el sindicato te elija, sino que permite que los trabajadores voten directamente a sus representantes, forman parte o no de un sindicato.

De ahí, que existan 2 modelos de representar a los trabajadores:

REPRESENTACIÓN UNITARIA:

Formada por los delegados de personal y por el comité de empresa. Son elegidos por los compañeros de trabajo, a través de unas elecciones en las que se pueden presentar miembros de los sindicatos como los independientes, es decir, que no pertenecen a ningún sindicato. Al ser elegidos por la plantilla de la empresa representan a todo el personal.

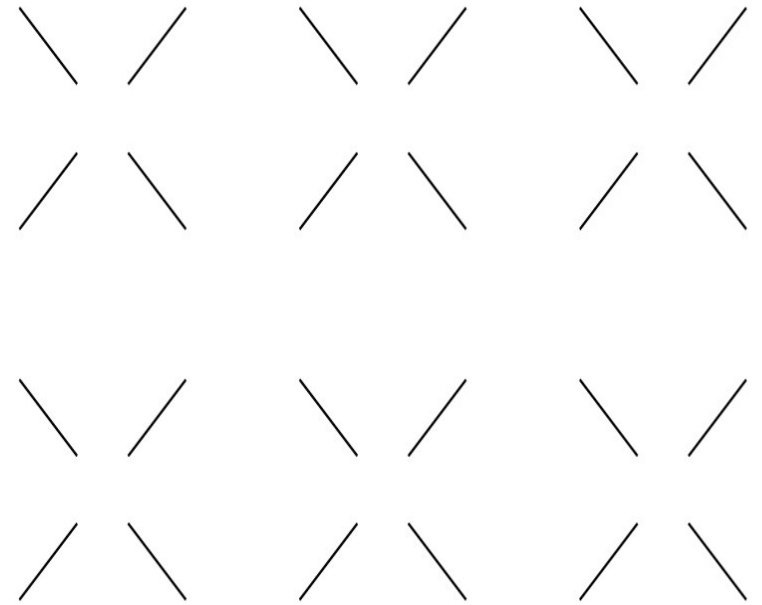
***Modelos
de
participación***



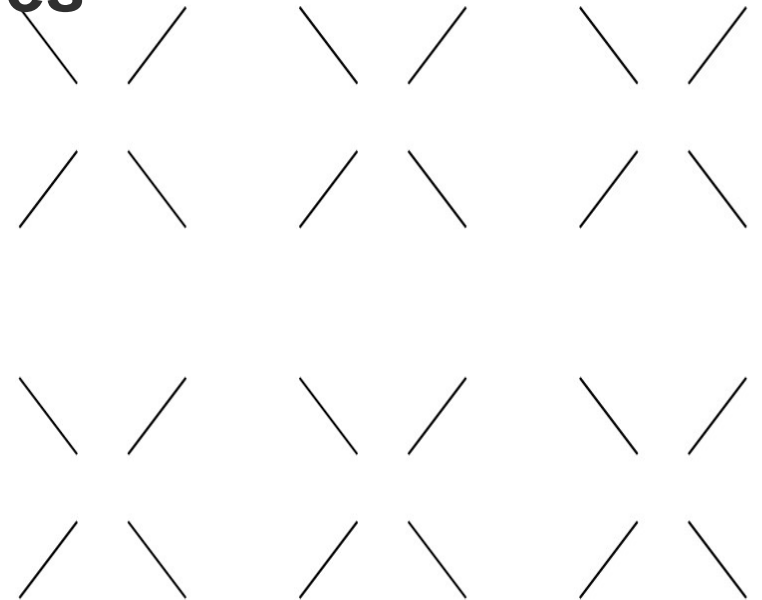
```
graph LR; A[Modelos de participación] --> B[REPRESENTACIÓN UNITARIA:]; A --> C[REPRESENTACIÓN SINDICAL:];
```

REPRESENTACIÓN SINDICAL:

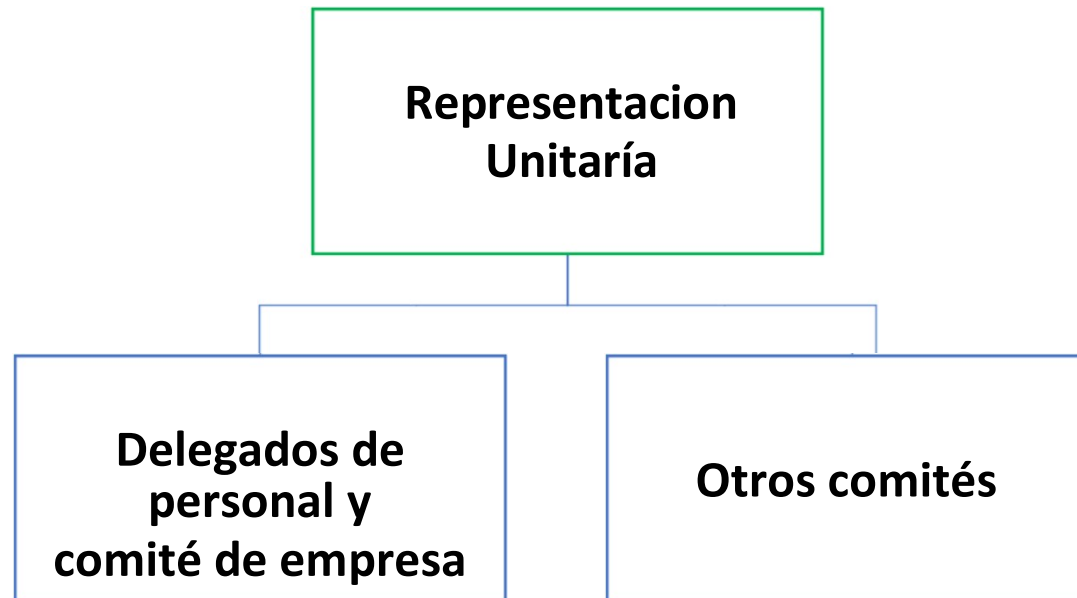
Son los delegados sindicales y secciones sindicales. Y son elegidos por los sindicatos para representar a los mismos dentro de la empresa. Al ser votados por su propio sindicato, sólo representarán a ese sindicato.



2. Representación de los trabajadores



Representación Unitaria



La representación unitaria está formada por los representantes que son elegidos directamente por los trabajadores a través de unas elecciones, que se realizan cada 4 años y tiene las siguientes características:

- **Se pueden presentar** todos los mayores de 18 años, que tengan, al menos, una antigüedad de 6 meses
- **Pueden votar** todos los mayores de 16 años con antigüedad mínima en la empresa de 1 mes
- **Mesa electoral, está formada por:** Presidente que es el trabajador más antiguo + 2 vocales (el más joven y el mayor de edad). Hay 1 Mesa electoral cada 250 trabajadores o fracción.

Los delegados de personal son los representantes de los trabajadores en aquellos centros de trabajo de menos de 50 trabajadores. Por tanto,

Delegados de personal	
6- 10 trabajadores	1 delegado de forma voluntaria cuando lo decida la mayoría de la plantilla
11-30 trabajadores	1 delegado
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.

Comité de empresa	
Trabajadores	Miembros
50-100	5
101-250	9
251-500	13
501-750	17
751-1000	21
>1000	2 más por cada 1000 o fracción (máx. 75)

Los delegados de personal y miembros del comité de empresa disponen de una serie de competencias y garantías para poder realizar sus funciones:

COMPETENCIAS

- **Recibir información por parte de la empresa** en temas como: la situación económica y contable, los accidentes de trabajo, los contratos realizados, el absentismo, cambios en la plantilla y previsiones, sanciones impuestas a los trabajadores, etc.
- **Derecho a ser consultado** en temas como: despidos, reestructuración de la plantilla, traslados, reducciones de jornada, suspensión de contratos, etc.
- Vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad e higiene en el trabajo, así como, interponer denuncias ante la Inspección de trabajo o acudir al Juzgado de lo social.

GARANTÍAS

- **No pueden ser despedidos ni sancionados de forma discriminatoria** por ser representantes.
- Si es despido improcedente el representante decide si cobra la indemnización o si pide readmisión.
- Si se le impone sanción grave o muy grave: 1.º se oirá al representante, así como, al resto de representantes para que pueda expresar su versión de los hechos. Este trámite se llama “apertura de expediente contradictorio”, y si no se realiza el despido será nulo.
- **Prioridad de permanencia en la empresa**, en caso de despido o traslado colectivo.
- Derecho a expresar sus opiniones en materias propias como representantes.

- **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 501a **750 trabajadores: 35 horas al mes**

Más de 750 trabajadores: 40 horas al mes

- Por convenio colectivo, existe la posibilidad de que se regule que las horas se acumulan a los representantes más votados, de forma que éstos quedan totalmente liberados de la actividad laboral y se dediquen solamente a ejercer funciones de representación. Son los llamados "liberados sindicales".

Representación Sindical

Los sindicatos **son asociaciones de trabajadores para la defensa y promoción de los intereses que les son propios de cara a mejorar las condiciones de trabajo.**

Su organización interna debe ser democrática y tienen libertad para elaborar sus propios estatutos y órganos de gobierno.

Su financiación la realizan a través de 2 vías: por las cuotas de sus afiliados y ayudas y subvenciones públicas.

¿Quiénes pueden pertenecer a un sindicato?

Pertenencia al sindicato	No pueden pertenecer
<ul style="list-style-type: none">- Trabajadores por cuenta ajena- Los parados- Jubilados y trabajadores que hayan quedado incapacitados- Autónomos sin trabajadores contratados	<ul style="list-style-type: none">- Los jueces, magistrados y fiscales- Las Fuerzas Armadas (el ejército) y otras de carácter militar (Guardia Civil)- Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (la policía), podrán pertenecer o no, según dicten las leyes. Actualmente existe un sindicato de policía.

¿Qué tipos de sindicatos existen?

En función de si representan a muchos o pocos trabajadores, tenemos los siguientes:

→ **Sindicatos más representativos a nivel estatal:** son aquéllos que tiene más del 10% de delegados en las elecciones sindicales, contabilizados a nivel nacional. En España, actualmente son los sindicatos mayores:



→ **Sindicatos más representativos a nivel autonómico:** aquéllos que tiene más del 15% de delegados en una Comunidad Autónoma y además cuentan con más de 1.500 delegados.

→ **Sindicatos más representativos:** aquéllos que han obtenido en un ámbito funcional concreto más del 10% de delegados. Por ejemplo, en el ámbito de los funcionarios el sindicato CSIF

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

Secciones Sindicales:

Son todos los afiliados a un sindicato dentro de una empresa y tienen los siguientes derechos:

Derechos trabajadores afiliados	Derechos secciones sindicales
<ul style="list-style-type: none">- Distribuir información del sindicato en la empresa.- Recibir información del sindicato en la empresa.- A celebrar reuniones para afiliados, fuera del horario laboral.- Recaudar cuotas del sindicato.	<ul style="list-style-type: none">- Presentarse e lecciones a representantes en las empresas (comité de empresa/delegados de personal).- Convocar huelgas- Plantear un conflicto colectivo.

Delegados Sindicales:

Son los **representantes del sindicato dentro de la empresa. Son elegidos por los propios afiliados al sindicato y representan sólo al sindicato.**

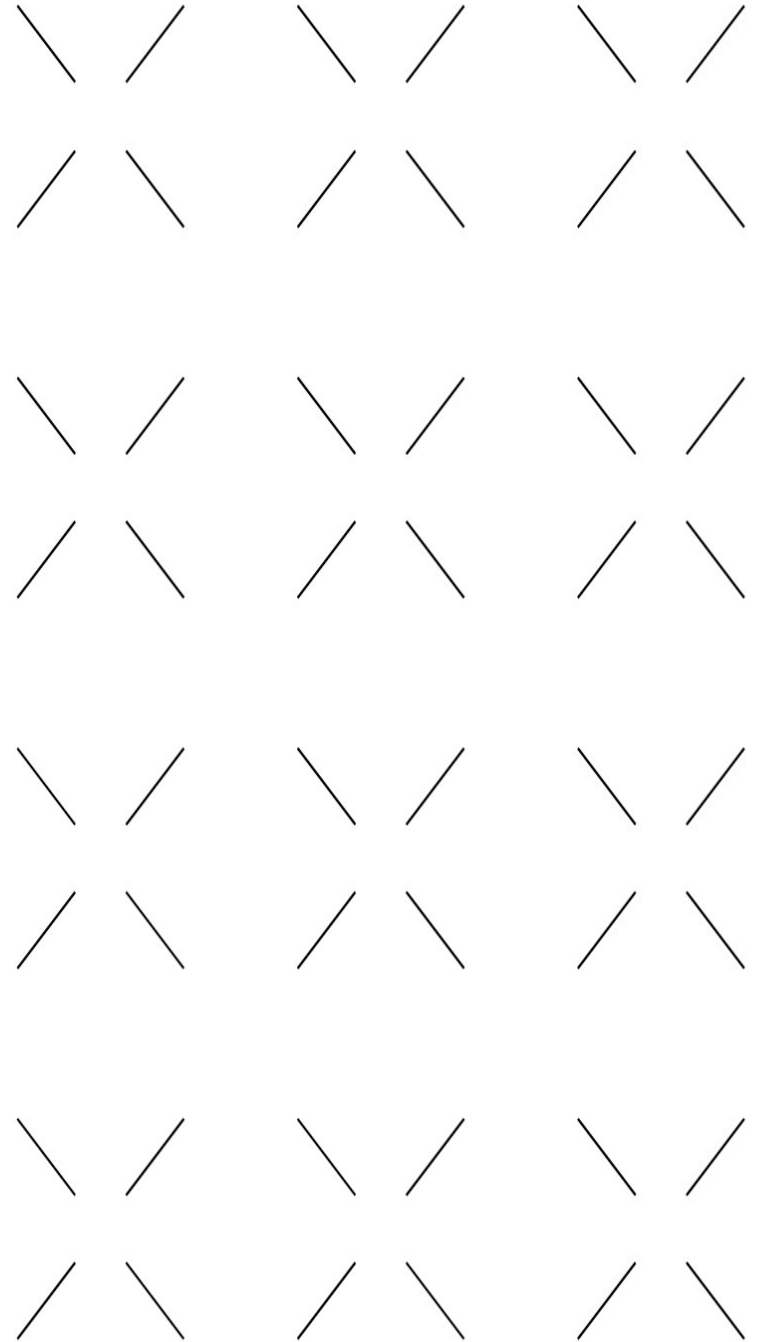
Los requisitos para que un sindicato tenga delegados sindicales son los siguientes:

1. Sólo existen en centros de trabajo con al menos 250 trabajadores.
2. Su sindicato debe haber obtenido, al menos 1 representante en el comité de empresa.

¿Cuántos delegados sindicales pueden haber?

Nº. de delegados sindicales
<ul style="list-style-type: none">- Si el Sindicato tiene menos del 10% de votos - 1 delegado sindical para cada sindicato- Si el Sindicato tiene al menos 10% votos según tamaño de centro:<ul style="list-style-type: none">- Centros entre 250-750 trabajadores: 1 delegado sindical para cada sindicato.- Centros entre 751 a 2.000 trabajadores: 2 delegados sindicales para cada sindicato.- Centros entre 2.001-5.000 trabajadores: 3 delegados sindicales para cada sindicato.- Centros de más de 5.001 trabajadores: 4 delegados sindicales para cada sindicato.

3. La negociación colectiva



Los convenios colectivos: son los acuerdos más importantes que pueden suscribir sindicatos y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad en un ámbito laboral determinado.

Convenios de empresa: son exclusivos de una empresa o centro de trabajo y versan sobre condiciones de trabajo que el convenio colectivo no ha regulado o deja libertad para regular.

Los **convenios regulan asuntos económicos, laborales, sindicales y, en general, todo lo relacionado con las condiciones de trabajo.** El Estatuto de los Trabajadores aclara cuáles son los contenidos mínimos de los convenios colectivos:

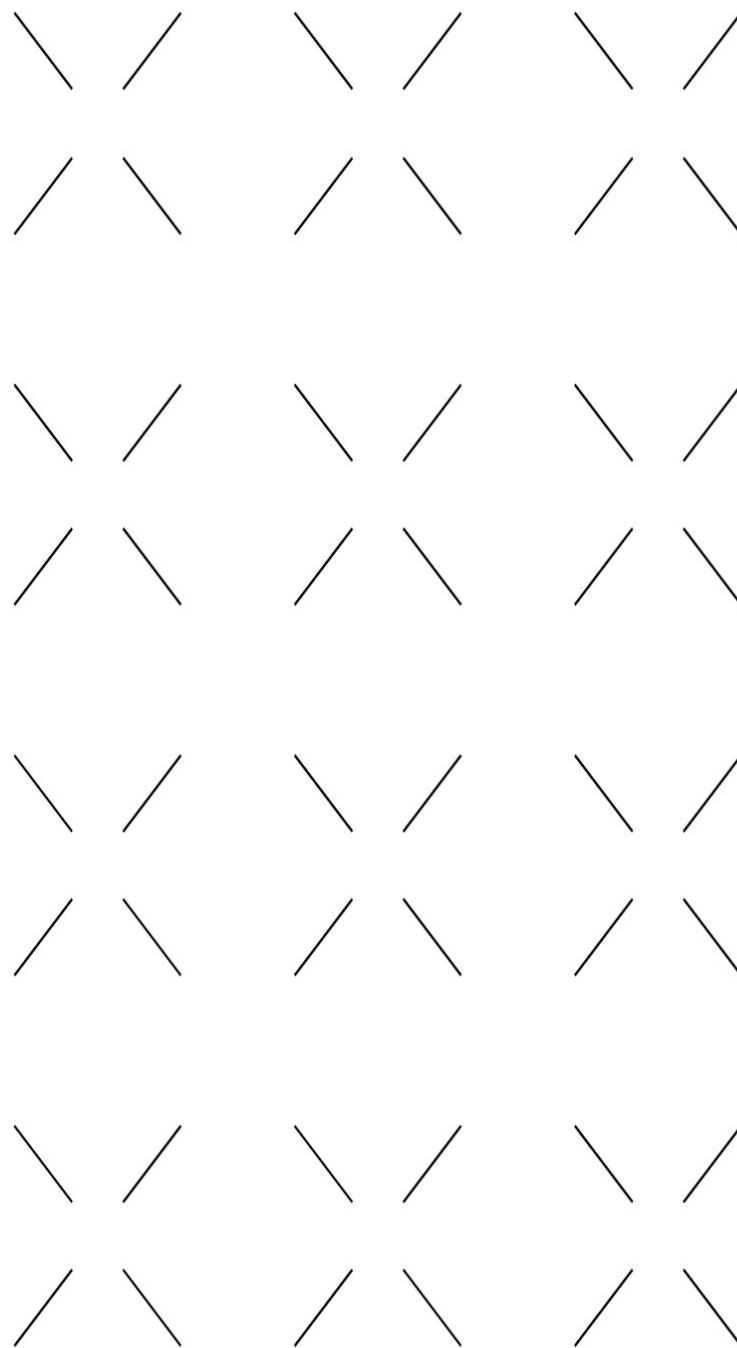
1. Identificación de las partes. Las partes legitimadas para concertar un convenio son:

- En convenios de empresa, el comité de empresa (o los delegados de personal) y el empresario.
- En convenios de ámbito **superior a la empresa**, las **organizaciones sindicales y empresariales representativas.**

2. Ámbito de aplicación. Se identifican 4 ámbitos:

- Territorial (donde).
- Funcional (sector de actividad).
- Personal (a qué trabajadores afecta).
- Temporal (período de vigencia del convenio).

4. Los conflictos colectivos



Los intereses de los trabajadores y empresarios son diferentes y, en muchas ocasiones, contrapuestos. Cuando un conflicto enfrenta a uno o varios grupos de trabajadores con uno o más empresarios, se dice que el conflicto es colectivo. Si afecta a un solo trabajador, se habla de conflicto individual.

Podemos identificar 2 tipos de conflicto colectivo:

1. Jurídico o de derecho: tiene su origen en controversias sobre la interpretación o aplicación de las normas.

Ejemplo: lo que se ocasionara porque no está claro si una norma afecta o no a todos los trabajadores.

2. Económico o de intereses: cuando una de las partes entiende que las circunstancias han cambiado hasta el punto de que es necesaria la modificación de las condiciones de trabajo ya reguladas o la creación de nuevas condiciones.

Ejemplo: lo que pudiera surgir en el sector del transporte a propósito de una subida del precio de los carburantes.

Cuando surge un conflicto colectivo ambas partes pueden hacer uso de las medidas de solución de conflicto que les permite la ley que van desde la comunicación pública de las posturas de ambas partes, hasta medidas extremas como son la huelga y el cierre patronal.

De las diferentes medidas de solución de conflicto, nos centraremos en las siguientes:

- 1. La huelga**
- 2. El cierre patronal**
- 3. Las soluciones extrajudiciales**

1. La Huelga:

La Constitución reconoce el derecho de huelga a los trabajadores para la defensa de sus intereses. A pesar de que se trata de un derecho fundamental, no se trata de un derecho ilimitado y su ejercicio debe respetar la libertad de trabajo de aquellos que no quieren sumarse a la huelga y el funcionamiento de los servicios mínimos en la comunidad.

Durante la huelga el contrato se considerará en suspenso y el trabajador no tendrá derecho al salario, encontrándose en una situación de alta especial en la Seguridad Social.

Por su parte, los empresarios no pueden sancionar a los trabajadores por el ejercicio de su derecho

ni contratar a otros trabajadores que sustituyan a los que están en huelga (ardillas).

La huelga requiere un procedimiento específico para que sea legal:

- **Acuerdo** de las partes legitimadas: pueden acordarla los representantes de los trabajadores, los propios trabajadores o las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral al que la huelga se extienda.
- **Declaración de huelga:** debe ser comunicada al empresario ya la autoridad laboral por escrito como mínimo con 5 días naturales antes de la fecha de inicio.
- **Creación del comité de huelga:** formado por un máximo de 12 trabajadores de los centros de trabajo afectados.
- **Fijación de servicios mínimos:** la autoridad fijará unos servicios mínimos de obligado cumplimiento cuando se trate de huelgas en servicios esenciales: sanidad, educación, transporte público, etc.

La ley establece los supuestos en los que una huelga puede ser considerada ilegal o abusiva:

Ilegales: aquellas que no cumplieran alguna de las formalidades que hemos visto, cuando son por motivos políticos, de solidaridad, (excepto si se trata de apoyar a compañeros de trabajo), o las novadoras (las que pretenden alterar los términos de un convenio colectivo en vigor).

Abusivas: las huelgas de celo, (de cumplimiento del reglamento para perjudicar a la producción), las rotatorias, (cuando en una empresa, los diferentes departamentos hacen huelga en cadena), o las estratégicas, (también llamadas «de tapón» porque afectan a un área clave para el normal desarrollo de la actividad empresarial, por ejemplo las huelga de controladores aéreos).

2. El Cierre Patronal:

La clausura del centro de trabajo a todos los trabajadores no tiene rango de derecho fundamental ni aparece recogida en la Constitución, pero constituye un derecho que el empresario puede adoptar excepcionalmente en alguno de los siguientes casos:

- **Peligro de violencia para las personas o de daños graves para las personas o cosas.**
- **Empleo ilegal del centro de trabajo o peligro de que ésta se produzca.**
- **Inasistencia o irregularidades que impidan gravemente el proceso normal de producción.** Por ejemplo, cuando los trabajadores ocupan puestos clave en la cadena de producción o las inasistencias no permiten formar la plantilla mínima exigida.

Para que el cierre sea legal se deben cumplir las siguientes condiciones:

1. **Comunicación a la autoridad laboral:** el empresario debe comunicar el cierre a la autoridad laboral en el plazo de 12 horas. Aunque la norma no lo exige expresamente, la notificación debe realizarse por escrito indicando la duración y las causas que lo motivan.

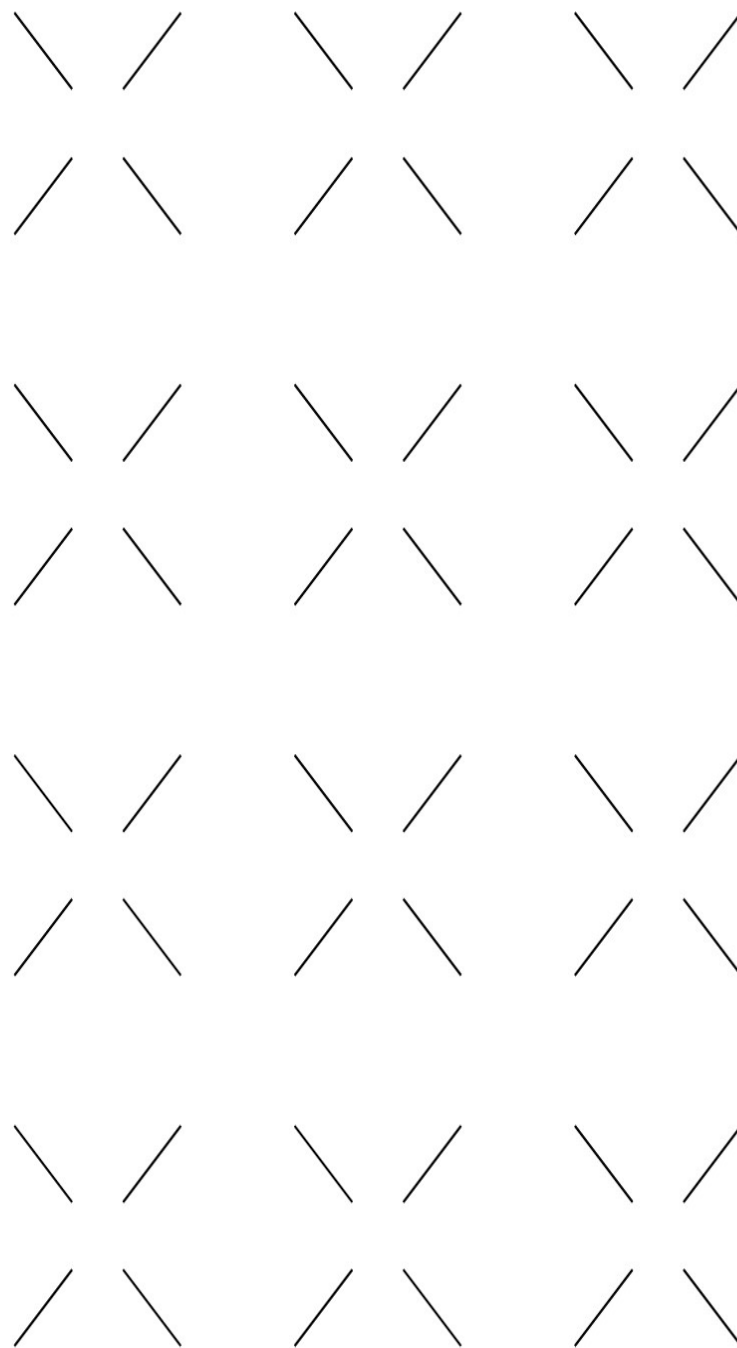
2. Terminación: el cierre debe limitarse al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa.

3. Las Soluciones Extrajudiciales

La negociación soluciona muchos conflictos. Cuando no es así, existe una tercera vía para llegar a un acuerdo antes de acudir a los tribunales: los llamados procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, que son los siguientes:

- 1. Conciliación:** en este tipo de procedimiento una tercera persona trata de facilitar la negociación para que las partes lleguen a un acuerdo. Es un requisito previo obligatorio para la tramitación de cualquier conflicto laboral por vía judicial, ya sea individual o colectivo.
- 2. Mediación:** las partes acuerdan designar a un interlocutor que ofrece posibles soluciones al conflicto. Estas propuestas carecen de poder vinculante, no son obligatorias.
- 3. Arbitraje:** en este caso, las partes acuerdan someterse a la decisión de una tercera persona designada por ellas. A diferencia de lo que sucedía con la mediación, la decisión sí es vinculante, es obligatoria para ambas partes y se denomina laudo arbitral.

5. La Seguridad Social



El principio de solidaridad

- Pilar del Estado de Bienestar permite que la ciudadanía, ante situaciones de necesidad les ayuden a superarla
- Derecho de seguridad social viene regulado en el artículo 41 de la Constitución Española.
- Para tener acceso a las prestaciones, son necesarios unos requisitos mínimos.
- Existe un nivel contributivo para quien tiene requisitos y nivel no contributivo para quien no.

Así, el Principio de Solidaridad: implica solidaridad entre los ciudadanos en función de su renta de forma que se presta ayuda a quienes se encuentran en situación de necesidad.

Los campos de aplicación de la seguridad social





Los españoles que residen en España que no han cotizado lo suficiente.

Derecho: asistencia sanitaria, incapacidad permanente y jubilación

Estructura de la Seguridad Social

Régimen General

Régimenes

- Los trabajadores por cuenta ajena que no estén en ningún régimen especial

- Autónomos, trabajadores agrarios por cuenta propia, trabajadores del mar, trabajadores de la minería, funcionarios y estudiantes menores de 28 años

Incluidos régimen de autónomos

- Trabajadores > 18 años por cuenta propia
- Cónyuge y familiares que colaboren con autónomo, no asalariados
- Profesionales que trabajen por cuenta propia
- Socios de CB, socios industriales de sociedades colectivas y comanditarias, trabajadores de cooperativas si optan por autónomos
- Administradores o consejeros de SL, SA,... con funciones administración o gerencia y tengan control efectivo

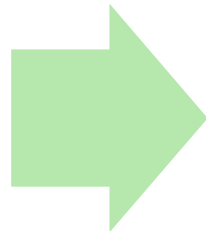
Obligaciones de la empresa con la Seguridad Social

Afiliación, altas y bajas

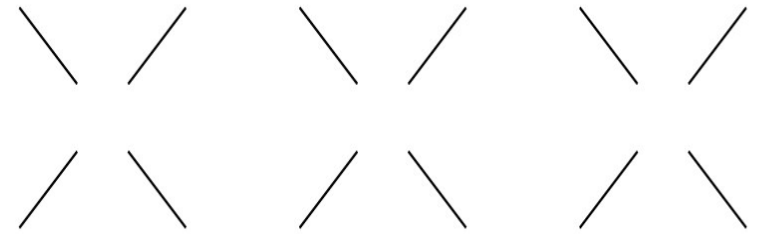
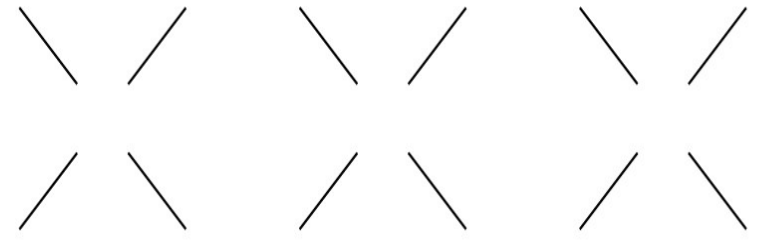


- * Afiliación: una vez en la vida laboral
- * Alta: por cada trabajador que contrata
- * Baja: cuando termina el contrato

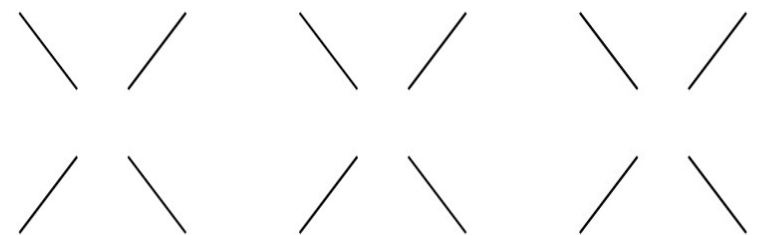
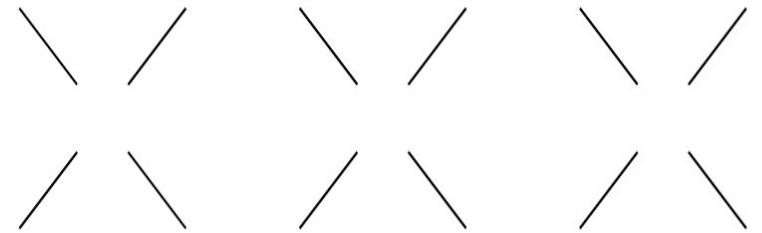
Cotización



- * Empresario debe cotizar por los trabajadores
- * Debe ingresar, al mes siguiente, en la TGSS su cuota de la Seguridad Social y la cuota de los trabajadores



6. Prestaciones de la Seguridad Social



Pensiones contributivas
(Alta y cotización mín.)

Asistencia sanitaria Incapacidad temporal Maternidad, paternidad, adopción o acogimiento de menores Riesgo durante el embarazo y la lactancia Incapacidad permanente Lesiones permanentes no invalidantes Jubilación Muerte y supervivencia Por hijo a cargo - Desempleo

- Pensión de jubilación
- Pensión por incapacidad permanente
- Asistencia sanitaria
- Subsidio de desempleo

Pensiones NO contributivas
(No rentas y no requisitos)

Incapacidad Temporal

Incapacidad Permanente

Prestaciones por muerte y supervivencia

Pensión de jubilación

Incapacidad temporal

Baja laboral que impide temporalmente asistir al trabajo

Contingencias

Sin relación con el trabajo

Enfermedad común y accidente no laboral

Contingencias profesionales

Relacionadas con el trabajo

Accidente laboral y enfermedad

Requisitos	<ul style="list-style-type: none">- Estar afiliado y de alta- Haber cotizado 180 días en 5 años anteriores a baja en enfermedades comunes
Duración	<ul style="list-style-type: none">- Máx. 12 meses. Prórroga del INSS hasta otros 6 meses- Transcurridos 18 meses se debe valorar su paso o no a incapacidad permanente
Partes baja-alta	<ul style="list-style-type: none">- Por CC la da el médico seguridad social, médico mutua sólo propuesta de alta- Por CP médico de la mutua o de la seguridad social- Bajas de 1 a 4 días, el médico puede dar a la vez comunicado de baja y alta

Comunes:		Profesionales	
1º, 2º y 3º día	No se cobra	Día del accidente	Se cobra como día cualquiera
4º al 15º día	60% de BR, lo paga la empresa a su cargo	Día posterior hasta el día del alta	75% de BR, lo paga la mutua o el INSS
16º al 20º	60% de BR, lo paga la mutua o el INSS	Mejoras del convenio en profesionales	Convenio suele mejorarlo hasta el 100% a partir 4º-5º día de la baja
21º en adelante	75% de BR, lo paga la mutua o el INSS		

Base Reguladora → cantidad que toma como referencia para calcular cuánto cobrará el trabajador de baja, vinculada a la base de cotización del mes anterior a la baja.

- Conting. Comunes BCCC del mes anterior y se divide por el número de días (30 si es salario mensual o días del mes si es salario día)
- Conting. Profesionales BCCP del mes anterior y se le restan las horas extras y se divide igualmente por el núm. de días; sumando la media de horas extras realizadas durante el año anterior.

Incapacidad Permanente

Situación en la que el trabajador después de haber sido dado de alta médica presenta reducciones anatómica o funcionales graves que disminuyen su capacidad laboral

Parcial	<ul style="list-style-type: none">- Incapacidad que produce una disminución de al menos el 33% de sus tareas fundamentales- Indemnización equivalente a 24 bases reguladoras del trabajador
Total	<ul style="list-style-type: none">- Incapacidad que produce que no pueda realizar las tareas fundamentales de su puesto de trabajo habitual pero sí otro trabajo- Cobra pensión vitalicia del 55% de la base- Es compatible con otro trabajo- En > 55 años se cobrará el 75% de la base si tiene dificultades encontrar empleo
Absoluta	<ul style="list-style-type: none">- Incapacidad que no permite realizar ningún tipo de trabajo- Pensión vitalicia del 100%
Gran invalidez	<ul style="list-style-type: none">- Incapacidad absoluta que además requiere de la asistencia de una tercera persona- 100% + un % mín. del 45%

Caso de accidente de trabajo por falta de medidas seguridad la pensión se incrementa 30-50% a cargo de la empresa

Prestaciones por muerte y supervivencia

Prestaciones a favor de las personas que dependen económicamente de un trabajador o pensionista que muere

Pensión de viudedad	<ul style="list-style-type: none">- Pensión vitalicia para el cónyuge de un trabajador o pensionista fallecido, es compatible con las rentas del trabajo- Se pierde si se vuelve a contraer matrimonio (excepto excepciones de escasas rentas)- Se cobra un 52% de la base reguladora pudiendo llegar al 70%- Complemento por maternidad: si ha tenido 2-3-más hijos un 5-10-15% adicional
Pensión de orfandad	<ul style="list-style-type: none">- Derecho de los hijos del fallecido menores de 21 años- Se amplía a 25 años en caso de que el huérfano no trabaja o sus ingresos sean inferiores al SMI- Se cobra una pensión del 20% de la base reguladora
Pensión en favor de familiares	<ul style="list-style-type: none">- Para otros familiares hasta segundo grado que convivieran y estuvieran a sus expensas- Cobra misma pensión que en el caso de orfandad = 20%
Auxilio de fallecimiento	<ul style="list-style-type: none">- Cantidad en pago único para auxiliar en los gastos del sepelio

Pensión de jubilación

Reforma pensiones

- Haber cotizado entre 15 y 37 años a todos los efectos (excepciones)
- Tener 67 años (excepciones)
- Base reguladora se toma la media del cotizado en los últimos 25 años

Reforma pensiones de abril 2013 para 2027

< 61 años	Para ciertos trabajos penosos, tóxicos o peligrosos o por discapacidad
>63 años	Jubilación anticipada por crisis empresarial, 33 años cotizados
> 65 años	Jubilación anticipada voluntaria del trabajador, 35 años cotizados
>65 años	Jubilación parcial, 33 años cotizados
65-66 años	Jubilación ordinaria si se han cotizado al menos 38,5 años
67 años	Jubilación ordinaria (caso general entre 15 a 37 años cotizados)
+ 65 o 67 años	Jubilación postergada (incrementada)

Desempleo

- Prestación que protege a aquellos trabajadores que, pudiendo y queriendo trabajar han perdido su trabajo y reúnen los requisitos

Requisitos



- Haber cotizado un mín. de 360 días en los últimos 6 años
- Estar en situación legal de desempleo
- Suscribir un compromiso de actividad
- Solicitar la prestación en los 15 días hábiles (sino descuento)

Situación legal de desempleo



- Por despido de la empresa
- Por muerte, jubilación o invalidez del empresario
- Por fin de duración del contrato
- Por voluntad del trabajador con justa causa
- Por resolución por el empresario durante el período de prueba (anterior contrato causas anteriores)
- Por acreditar condición de víctima de violencia de género
- Por reducción de jornada entre 10-70% así como fijos discontinuos
- No se consideran cuando el trabajador cesa voluntariamente, o cuando opta por la readmisión y el trabajador no vuelve al trabajo

Cálculo de la prestación de desempleo

1º) Cuántos días se han cotizado los últimos 6 años

2º) ¿Cuál es su base reguladora

3a) Aplicar los porcentajes del 70% y del 50% en la base reguladora

4º) Comparar con los topes máx. y mín. a cobrar según el núm. de hijos

5º) Descontar todo lo correspondiente a la seguridad social

Días cotizados	Días de paro sobre la base del cotizado
Base reguladora	El cotizado de media en los últimos 6 meses
Porcentaje	Primeros 180 días cobran 70% Resta hasta final 50%
Topes máx. y mín.	En función del núm. de hijos hay un tope máx. y mín. en función del IPREM
Descuento de Seguridad social	4,8% por CC

Días cotizados	360-539	540-719	720-899	900-1079	1080-1259	1260-1439	1440-1619	1620-1799	1800-1979	1980-2159	Des de 2160
Días de paro	120	180	240	300	360	420	480	540	600	660	720

Extinción

- Si trabajador firma otro contrato de menos de un año
- Si duración es de un año o superior, dos opciones:
Continuar cobrando paro pendiente
Recibir nuevo paro por el nuevo tiempo trabajado

Vacaciones Pendientes

Si falta por cobrar las vacaciones no disfrutadas al finalizar el contrato, el desempleo se produce una vez pasen estos días

Reclamación por despido y paro

-
- Cuando el trabajador pone una demanda por despido, puede pedir ya el desempleo; o bien esperarse a la sentencia

Subsidio por desempleo

- Al finalizar la prestación por desempleo → nivel asistencial → subsidio por desempleo
- Trabajadores que poseen carencias de rentas del 75% del SMI según renta media familiar
- Cuantía corresponde al 80% del IPREM (600€)
- Duración de alrededor de 6 meses
- Para 55 años se puede prolongar hasta la edad de jubilación

