**UNIDAD 5. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

# Actividades

1. **De los siguientes supuestos, identifica los que constituyen causa de suspensión de contrato de trabajo.**

* **Huelga.**
* **Dimisión de un trabajador de su puesto de trabajo.**
* **Despido de un trabajador.**
* **Un trabajador acaba de ser padre.**

**Solución:**

* Huelga.

Sí.

* Dimisión de un trabajador de su puesto de trabajo.

No.

* Despido de un trabajador.

No.

* Un trabajador acaba de ser padre.

Sí, si accede a la prestación de incapacidad temporal por paternidad.

1. **Un trabajador tiene a su madre gravemente enferma y piensa solicitar la excedencia para dedicarse a cuidarla. Se pregunta:**

**a) ¿Tiene derecho a solicitar la excedencia?**

**b) ¿Qué duración máxima podría tener?**

**c) ¿Se le reserva el puesto de trabajo?**

**d) ¿El tiempo de excedencia computará a efectos de antigüedad?**

**Solución:**

1. Sí. Los familiares hasta el segundo grado por afinidad o consanguinidad, tienen derecho a solicitar la excedencia por cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismo y que no desempeñen actividad retributiva.
2. Hasta dos años.
3. Se reserva el puesto durante el primer año.
4. Sí, la excedencia computa a efectos de antigüedad.
5. **Con la extinción de su contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a:**

**a) La entrega de la liquidación.**

**b) Una indemnización.**

**c) No tiene ningún derecho.**

**Solución:**

a)La entrega de la liquidación.

1. **Indica cuáles de las siguientes situaciones son causa de despido:**

**a) Finalización del período contratado.**

**b) Faltas de asistencia y retrasos voluntarios e injustificados.**

**c) Disminución de pedidos en la empresa.**

**Solución:**

b)Faltas de asistencia y retrasos voluntarios e injustificados.

1. **La duración de la suspensión de empleo y sueldo por causas disciplinarias dependerá de...**

**a) La gravedad de la falta.**

**b) La que el empresario decida.**

**c) La que acuerden el empresario y el trabajador.**

**Solución:**

a)La gravedad de la falta.

1. **La excedencia por cuidado de hijos reserva el mismo puesto de trabajo durante...**

**a) El primer año.**

**b) Dos años.**

**c) Seis meses.**

**Solución:**

a) El primer año.

1. **Si un administrativo no es capaz de manejar el programa informático que la empresa ha implantado y el empresario extingue el contrato ante ¿qué tipo de extinción nos encontramos?**

**a) No se puede extinguir el contrato por esta causa.**

**b) Por causas objetivas, por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas.**

**c) Despido disciplinario.**

**Solución:**

b)Por causas objetivas, por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas.

1. **Para recurrir un despido, el trabajador dispone de un plazo de:**

**a) 20 días hábiles.**

**b) 15 días hábiles.**

**c) 20 días naturales.**

**Solución:**

a)20 días hábiles.

1. **Antes de presentar demanda ante el Juzgado de lo Social:**
2. **Se debe intentar la conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la comunidad autónoma.**
3. **No es necesaria la conciliación.**
4. **Se debe reclamar ante el empresario.**

**Solución:**

a) Se debe intentar la conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la comunidad autónoma.

1. **El despido disciplinario de una mujer durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad es:**

**a) Procedente.**

**b) Nulo.**

**c) Improcedente.**

**Solución:**

b)Nulo.

1. **14. La competencia desleal de un trabajador hacia su empresa es causa de:**

**a) Despido disciplinario.**

**b) Despido por causas objetivas.**

**c) Despido colectivo.**

**Solución:**

a)Despido disciplinario.

1. **15. Simular una enfermedad puede ser causa de:**

**a) Despido disciplinario, al tratarse de un abuso de confianza.**

**b) Despido por causas objetivas.**

**c) No es causa de despido ni sanción.**

**Solución:**

a)Despido disciplinario, al tratarse de un abuso de confianza.

1. **16. Un despido declarado improcedente:**

**a) Conlleva la reincorporación inmediata del trabajador despedido.**

**b) Permite la opción para el empresario de readmitir o indemnizar.**

**c) No da derecho a indemnización.**

**Solución:**

b) Permite la opción para el empresario de readmitir o indemnizar.

1. **Señala si estos supuestos son causas de suspensión:**

***a)* Huelga legal.**

***b)* Cuidado de hijo de 12 años.**

***c)* Incapacidad temporal.**

***d)* Suspensión de 2 días de empleo y sueldo por indisciplina.**

**Solución:**

1. Sí.
2. Sí, solicitando una excedencia por cuidado de familiar hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad.
3. Sí.
4. Sí.
5. **Relaciona cada situación con el tipo de excedencia:**

| **Situaciones** | **Tipos de excedencia** |
| --- | --- |
| 1. Una madre solicita excedencia durante 2 años para cuidado de un hijo de 4 meses | *a)* Forzosa |
| 2. Trabajadora que solicita excedencia para cuidad a su madre que está incapacitada | *b)* Cuidado de hijos |
| 3. Trabajador que ha sido nombrado para ocupar un cargo público que le imposibilita acudir al trabajo. | *c)* Voluntaria |
| 4. Trabajador que solicita excedencia en su trabajo, durante tres años, porque quiere emprender un negocio y si le va mal volver a su trabajo por cuenta ajena. | *d)* Cuidado de un familiar |

**Solución:**

1 - b) 2 - d) 3 - a) 4 - c)

1. **En las situaciones señaladas en el caso anterior, indica si el tiempo que el trabajador se encuentra en periodo de excedencia, computa a efectos de antigüedad.**

**Solución:**

Todas computan a efectos de antigüedad, excepto la excedencia voluntaria, situación 4.

1. **Un técnico de rayos x presta sus servicios en un hospital desde hace 23 años. La dirección del hospital decidió renovar los equipos de radiodiagnóstico y dio un curso de formación a todos los trabajadores del servicio. El técnico no se ha adaptado al uso de los nuevos equipos.**

**La dirección le ha remitido una carta en la que le comunican el despido por falta de adaptación a las modificaciones técnicas introducidas.**

**¿Qué tipo de despido se ha producido? ¿Qué derechos tiene el trabajador respecto a la extinción del contrato?**

**Solución:**

El despido que se ha producido es el objetivo.

El trabajador tendrá derecho a:

* Disfrutar de 6 horas semanales de permiso para buscar otro empleo.
* Que el despido se le comunique con 15 días de antelación.
* Recibir una indemnización económica de 20 días de salario por año de servicio con un tope de 12 mensualidades de salario.

1. **Indica si las circunstancias que se nombran seguidamente pueden dar lugar a algún tipo de extinción del contrato de trabajo, señalando la causa que podría alegarse:**

***a)* No acatar las órdenes de un superior.**

***b)* Faltar al trabajo durante seis días por huelga legal.**

***c)* Simular una enfermedad sin ir al médico.**

***d)* Falta de pago del salario durante un mes.**

***e)* Ocultar que no se posee una titulación necesaria para hacer un trabajo.**

***f)* Una empresa pierde el 70 % de sus clientes en el presente año.**

***g)* Un trabajador utiliza el ordenador durante dos horas al día para usos personales.**

**Solución:**

a) Despido disciplinario que tiene como causa la falta de disciplina y desobediencia en el trabajo.

b) No.

c) Despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual.

d) No.

e) Despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual.

f) Despido objetivo o colectivo dependiendo del número de trabajadores que se vayan a despedir.

g) Despido disciplinario por abuso de confianza.

1. **Un trabajador, desde hace 2 años, viene cogiendo con frecuencia períodos de baja, de una semana aproximadamente, por un problema digestivo y quiere saber:**

**a) ¿Si le pueden despedir por este motivo?**

**b) ¿Si le corresponde algún tipo de indemnización?**

**c) ¿Se puede comunicar verbalmente este tipo de despido?**

**Solución:**

1. Sí. Se puede extinguir el contrato por causas objetivas, por faltas de asistencia, incluso justificadas. Estas deben ser intermitentes que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcancen el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses hábiles
2. La indemnización, en caso de despido, será de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.
3. No. Deberá hacerse por escrito alegando los hechos del despido y fecha en que se hará efectivo.
4. **Un trabajador es despedido porque el empresario mira su correo electrónico personal y descubre que está criticando al director de la empresa. El empresario le envía una carta de despido en la que le comunican los hechos del despido describiendo textualmente de los correos electrónicos del trabajador. El Juzgado de lo Social falla en su sentencia que el despido es nulo.**

***a)* ¿Por qué se considera nulo?**

***b)* ¿Qué consecuencias conlleva la declaración de un despido como nulo?**

**Solución**

1. Se considera nulo porque se ha vulnerado la intimidad del trabajador al haber leído y reproducido el texto de una comunicación personal del trabajador.
2. La consecuencia que conlleva un despido nulo es la readmisión obligatoria del trabajador despedido.
3. **Dos trabajadores son despedidos por realizar 2 días de huelga convocada legalmente por un sindicato.**

***a)* ¿Qué plazo tienen para recurrir el despido?**

***b)* ¿Cómo calificará el juez este despido?**

**Solución**

1. El plazo para recurrir el despido es de 20 días hábiles desde que el despido es efectivo.
2. El despido será calificado como nulo porque son despedidos por el ejercicio de un derecho fundamental.

**Identificar las causas del despido colectivo.**

1. **Relaciona situaciones y causas de despido kcolectivo:**

| **Situaciones** | **Tipos de causa** |
| --- | --- |
| 1. En una empresa el departamento de contabilidad y el de administración se funden en uno solo. | a) Económicas |
| 2. Una compañía de telecomunicaciones pierde en un año el 25 % de sus clientes debido a la competencia con otras empresas. | b) Organizativas |
| 3. Una empresa de fabricación de ropa de fiesta ha visto incrementado el precio de su materia prima en un 40 % durante el último ejercicio. Con este incremento la empresa ha reducido las ventas tres trimestres seguidos. | c) Productivas |
| 4. Una explotación ganadera ha comprado un robot para el ordeño automático de las vacas. La empresa tiene una plantilla de 30 trabajadores y va a despedir a 10. | d) Técnicas |

**Solución:**

1- b) 2- c) 3- a) 4- d)

1. **Una empresa de tele marketing, con una plantilla de 20 trabajadores. La empresa lleva disminuyendo sus ventas durante tres trimestres seguidos, siendo el nivel de ventas de los tres trimestres inferior al de los mismos trimestres del año anterior. El encargado les ha comunicado la posibilidad de despedir a algunos trabajadores.**
2. **¿Ante qué tipo de despido nos encontramos?**
3. **¿Qué tipo de indemnización les corresponderá?**

**Solución:**

1. Nos encontramos ante un tipo de despido colectivo por causas económicas.
2. La indemnización será de 20 días por año de servicio, con un límite de 20 días por año de servicio, con un límite de 12 mensualidades.
3. **Un trabajador recibe una carta en la que le comunican su despido disciplinario por faltas repetidas e injustificadas de asistencia. El trabajador no está de acuerdo con la decisión del empresario y quiere presentar una demanda ante el Juzgado de lo Social.**

**a)¿Se precisa algún requisito previo para presentar la demanda en el Juzgado?**

**b) ¿Qué plazo tiene?**

**Solución:**

a) Sí. El trabajador para poder presentar la demanda es preciso que previamente, dentro del plazo de 20 días hábiles desde que el despido fue efectivo, presente papeleta de conciliación ante el Servicio del Mediación,Arbitraje y Conciliación (SMAC) yuna vez celebrado el acto de conciliación, si no hay acuerdo, se puede presentar la demanda ante el Juzgado.

b) El plazo de 20 días para recurrir el despido es común para el acto de conciliación y para el Juzgado, por lo que el trabajador debe estar atento a los plazos porque después de la conciliación cuenta con los días que le resten de los 20 que haya consumido.

1. **Un trabajador decide rescindir su contrato porque no está de acuerdo con el traslado colectivo que quiere realizar la empresa a otro centro de trabajo situado en una provincia distinta.**

***a)* ¿Es posible plantear esta rescisión por parte del trabajador?**

***b)* ¿Qué trámites tendrá que realizar la empresa para poder proceder al traslado de los trabajadores?**

***c)* Calcula la indemnización que le corresponderá.**

**El mencionado trabajador percibe una retribución de 1.300 € mensuales con inclusión de pagas extraordinarias y tiene una antigüedad en la empresa de doce años.**

**Solución:**

1. Si el trabajador no está de acuerdo con el traslado puede extinguir su contrato con el derecho a recibir una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, hasta un máximo de doce mensualidades de salario.
2. Los traslados colectivos deberán negociarse con los representantes de los trabajadores y deberá ser notificado por escrito a los trabajadores con 30 días de antelación.
3. El mencionado trabajador percibe una retribución de 1.300 € mensuales con inclusión de pagas extraordinarias y tiene una antigüedad en la empresa de doce años.

1.300 € x 12 pagas = 15.600 €/año.

Salario diario: 15.600 € / 365 = 42,74 €/día.

42,74€ / día x 20 días por año = 854,80 €

854,80 x 12 años = 10.257,60 € indemnización que le pagarán al ser inferior al tope.

El tope es de 15.600 € (doce mensualidades).

1. **En una empresa se ha instalado una nueva máquina para aumentar la productividad. La empresa vendedora impartió un curso de una semana para explicar su funcionamiento. A un trabajador que recibió el curso de formación se le comunicó el día 1 de junio, tres meses después de la instalación de la nueva maquinaria y a través de una carta de la empresa, la rescisión de su contrato, que sería efectiva el día 1 de julio, por no haberse adaptado a las modificaciones técnicas introducidas en el puesto de trabajo.**

***a)* ¿A qué tipo de despido corresponde la causa que alega la empresa?**

***b)* ¿Qué formalidades deben seguirse en este tipo de despido?**

***c)* ¿Le** **correspondería alguna indemnización al trabajador?**

**Suponiendo que la respuesta a la pregunta anterior sea afirmativa, calcula a qué cantidad asciende, sabiendo que recibe unas retribuciones mensuales de 1.270 € con inclusión de pagas extraordinarias y que tiene una antigüedad en la empresa de cinco años.**

**Solución:**

1. Despido objetivo por falta de adaptación a cambios técnicos introducidos en la empresa.
2. El empresario deberá comunicar con quince días de antelación el trabajador su despido, por escrito.
3. El empresario deberá dar seis horas libres a la semana al trabajador para la búsqueda de otro trabajo.
4. El empresario deberá poner a disposición del trabajador la indemnización que será de 20 días de salario por año trabajado, hasta un máximo de doce mensualidades de salario.

1.270 € x 12 pagas = 15.240 €/año.

Salario diario: 15.240 € / 365 = 41,75 €/día.

41,75 €/día x 20 días por año = 835 €

835 x 5 años = 4.175 € indemnización que le pagarán al ser inferior al tope.

El tope es de 15.240 € (doce mensualidades).

1. A un conductor de la E.M.T. la Guardia Civil  le retira el carné de conducir. ¿Qué hace la empresa? ¿Qué situación es? ¿Tiene la empresa que pagarle algo? ¿Cuánto?

Solución:

La empresa le puede despedir por causas objetivas: ineptitud sobrevenida.

Tendría que pagarle una indemnización equivalente al salario de 20 días por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, con un máximo de 12 mensualidades

1. Si el **despido** es calificado como improcedente, en cualquier caso, la empresa tiene vía libre para no readmitir al trabajador. Comentar.

Solución: es cierta la afirmación excepto en el caso de que el trabajador sea delegado de personal o miembro del comité de empresa. En este caso quien decide entre la readmisión o la indemnización es el trabajador

1. ¿En qué **supuestos** de suspensión de contrato de trabajo al trabajador no se le reserva el puesto? ¿qué derechos tiene?

Excedencia voluntaria o excedencia por cuidado de hijo después de pasado el primer año.

Tiene derecho preferente de reingreso cuando haya vacante en puesto de similar categoría

1. Un **programador** informático presenta su dimisión a la empresa con el debido preaviso. Calcula el finiquito si el último día que trabajará es el 14/03 su salario base es de 902´00 €/mes y tiene derecho a dos pagas extraordinarias anuales de 902´00 € cada una, pagaderas el 30 de junio y el 30 de diciembre.
2. Si las pagas se devengan semestralmente
3. Si las pagas se devengan anualmente

1. Doña **Ángela** Muñoz Granados presta sus servicios en la empresa PVSA. El día 12 de febrero la empresa le comunica por escrito su decisión de extinguir su contrato de trabajo alegando faltas de puntualidad. La trabajadora presenta la papeleta de conciliación ante el SMAC y se celebró el acto sin avenencia. A continuación presentó demanda ante el Juzgado de lo Social y se celebró el juicio hoy, cuya sentencia ha sido de despido improcedente. Calcula la indemnización que corresponde a la trabajadora sabiendo que percibe un salario de 900´00 €/mes:

1. Suponiendo que lleve en la empresa desde 8 de noviembre de 1985
2. Suponiendo que lleve en la empresa desde 8 de agosto de 2010

solución en hoja anexa

1. **Calcular** la indemnización del ejercicio anterior suponiendo que el despido hubiese sido porque el trabajador no se haya adaptado a las modificaciones introducidas en su puesto y teniendo en cuenta que la empresa ha cumplido todos los requisitos establecidos para este tipo de despido

solución en hoja anexa

1. **Imagina** que te encuentras trabajando en una empresa de telemarketing desde hace 2 años. Tu salario diario, incluida la parte proporcional de pagas extra, es de 65 euros. Analiza los siguientes supuestos:

a) Te comunican que se va a proceder a tu traslado a otro centro de trabajo, en una provincia diferente, por un tiempo de dos años.

¿Qué tipo de movilidad es? ¿Tienes derecho a alguna indemnización en caso de negarte y extinguir el contrato?

**Movilidad geográfica (traslado). En caso de no aceptar el traslado el contrato se extinguiría y el empresario debe abonar una indemnización al trabajador equivalente al 20 días de salario por año trabajado, máximo 12 mensualidades**

b) La dirección de la empresa te comunica por escrito que, a partir del próximo mes, tu jornada de trabajo va a variar sustancialmente: pasas a realizar una jornada continua.

¿Puedes en este caso extinguir el contrato y percibir alguna indemnización?

**Es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Si extingues el contrato por no aceptar recibes una indemnización de 20 días de salario por años trabajados, con un máximo de 9 mensualidades**

c) Calcula el importe exacto de cada una de las indemnizaciones a las que tendrías derecho en cada una de las situaciones anteriores (apartados a y b).

¿Qué diferencia observas?

* 1. Indemnización=20x65x2= 2600,00 €

Máximo 12 mensualidaddes: 12\*30\*65=23400 (como no supera el máximo cobra 2600,00€)

* 1. Indemnización=20x65x2=2600,00€

Máximo 9 mensualidades: 9x30x65=16550,00 (como no supera el máximo cobra 2600,00€)

1. Confecciona un diagrama que exprese gráficamente las etapas del proceso del despido **disciplinario**. (Puedes consultar el apartado 17.1 –Acto de conciliación– de la guía laboral del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en www.mtas.es).

1. Lucas terminó el ciclo de Desarrollo de Productos Electrónicos hace un año. Al poco tiempo, **comenzó** a prestar servicios en una empresa de delineación con un contrato para la formación.

¿Qué indemnización recibirá cuando expire el contrato?

**Ninguna, el contrato de formación no da derecho a indemnización al finalizar**

1. Maite del **Prado**, trabajadora del sector del comercio de Granada, percibe una retribución de 950 euros y tres pagas extraordinarias: beneficios, verano y Navidad. La paga de beneficios –devengada de enero a diciembre– se paga en marzo del siguiente año; la de verano, se abona el 20 de julio y la de Navidad, el 22 de diciembre.

Maite, una vez que realiza el correspondiente preaviso, extingue su relación laboral de forma voluntaria el 30 de mayo de 2020

¿Tiene derecho a indemnización? ¿Qué cantidad percibe en calidad finiquito el mes de mayo (total devengado)?

Ten en cuenta que no ha disfrutado de vacaciones durante el 2020 y que la empresa ya ha abonado el salario correspondiente al mes de mayo. Asimismo, que la paga de verano se devenga de 1 de julio a 30 de junio mientras que la de Navidad se devenga de enero a diciembre.

1. Iván Domo lleva 5 años **trabajando** para la frutería CAHUETE E HIJOS. El 20 de abril de 2020 causa baja por enfermedad común con motivo de una afección vírica. La situación se prolongó hasta el 16 de mayo.

a) ¿Tiene derecho a subsidio por IT?

b) Calcula la cuantía a la que asciende la prestación por incapacidad temporal si la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la baja fue de 1 260,20 euros e Iván pertenece al grupo 4 de cotización.

1. Un trabajador entró a **trabajar** en la empresa el 1-1-1995 y fue despedido en despido declarado improcedente el 4-4-2020. Las retribuciones percibidas el mes anterior al cese en la empresa fueron:

Salario Base: 751,27 euros  
Antigüedad: 108,18 euros  
Plus convenio: 132,22 euros  
2 pagas extras de 859,45 euros cada una

Calcula la indemnización que percibirá

1. Un trabajador cesa voluntariamente en el trabajo el 4 de octubre de 2020 (ha trabajado por tanto en el año 2020 durante 274 **días**).

Sus retribuciones son:

Salario Base: 751,27 euros  
Plus convenio: 132,22 euros  
Antigüedad: 108,18 euros  
Tiene derecho a dos pagas extraordinarias de 859,45 euros  
El trabajador ha disfrutado durante 2020 de 7 días de vacaciones

Calcula las cantidades a percibir

1. Indica cuál de las **siguientes** afirmaciones es falsa y por qué:

a. Para poder solicitar una excedencia voluntaria es necesaria una antigüedad de, al menos, 1 año en la empresa.

b. **Tanto la excedencia voluntaria como la forzosa computan a efectos de antigüedad en la empresa**

c. La excedencia por cuidado de hijos da derecho a reserva del puesto de trabajo sólo durante el primer año de la misma, existiendo los dos años restantes sólo un derecho preferente a la reincorporación.

1. La indemnización por despido objetivo procedente es:
2. **20 días de salario por año de servicio, con un tope de 12 mensualidades.**
3. 33 días de salario por año de servicio, con un tope de 24 mensualidades.
4. Ninguna.

1. Indica cuál de las siguientes afirmaciones es falsa y por qué:

**a. La modificación del contrato de trabajo no requiere nunca de justificación alguna por** **parte del empresario.**

b. La suspensión del contrato de trabajo supone la interrupción temporal del mismo, no quedando obligados trabajador y empresario ni a trabajar ni a pagar el salario, respectivamente.

c. La extinción del contrato de trabajo supone la finalización de la relación laboral, desapareciendo de forma definitiva las obligaciones entre trabajador y empresario.

1. Un despido es calificado como improcedente cuando:

a. No se prueban las causas alegadas por el empresario a la hora de despedir.

b. No se ha cumplido de forma adecuada el procedimiento para despedir previsto legalmente.

**c. Tanto la respuesta a) como la b) son correctas.**

1. Calcula el subsidio por IT que percibirá Dolores de la empresa hotelera Hill Tong sabiendo que causa baja por enfermedad común (una gran jaqueca) el día 8 de abril y permanece en dicha situación hasta el 16 de mayo en que es dada de alta (el 16 de mayo ya trabajó). Percibe dos pagas extras al año de cuantía igual al salario base más la antigüedad.

|  | **DOLORES** |
| --- | --- |
| NIF | 28812345 |
| Nº S.S | 2800000001 |
| CONTRATO | indefinido |
| PUESTO | auditor |
| SALARIO BASE | 1.300,00 |
| ANTIGÜEDAD 3% por trienio sobre el Sal. Base | 14/03/1998 |
| PLUS IDIOMAS | 110,00 |
| PLUS TRANSPORTE | 50,00 |

1. Calcula el subsidio suponiendo que la IT fuese por accidente de trabajo