



PLAN DE EMPLEO CIUDAD DE MADRID

INDICE

INTRODUCCIÓN

- 1.- ESQUEMA DE UNA RELACIÓN LABORAL (Inicio-Fin)
- 2.- BÚSQUEDA DE EMPLEO
 - 2.1.- Elaboración del Currículum Vitae (CV)
 - 2.2.- Cómo presentar tu CV
 - 2.3.- Modelos de CV
 - 2.4.- La entrevista
- 3.- EL CONTRATO DE TRABAJO
- 4.- DERECHOS FUNDAMENTALES.
- 5.- DERECHOS LABORALES.
- 6.- REPRESENTACIÓN SINDICAL
- 7.- EXTINCIÓN CONTRATO DE TRABAJO. CAUSAS.
 - 7.1.- El Despido. Indemnizaciones.
 - 7.2.- Indemnizaciones por finalización contratos temporales. Liquidación Haberes.
- 8.- DESEMPLEO. MODALIDAD CONTRIBUTIVA.
- 9.- DESEMPLEO. MODALIDAD NO CONTRIBUTIVA.

PLAN DE EMPLEO CIUDAD DE MADRID

INTRODUCCIÓN

Los efectos de la crisis han dejado en nuestro municipio, un elevado número de trabajadores y trabajadoras en paro que buscan un empleo.

El paro registrado en la Ciudad de Madrid enero-2019, se sitúa en 165.911 desempleados y desempleadas, según los datos estadísticos publicados en el portal del Excmo. Ayuntamiento de Madrid, de los cuales 73.029 son hombres y 92.882 mujeres.

En los últimos años el mercado laboral ha sufrido cambios en el trabajo, que en ocasiones son difíciles de atender, no por la falta de demandantes de empleo -tal como estamos viendo-, sino por falta de gestión en la cualificación y/o recualificación profesional. Es decir, se precisa un mejor ajuste entre oferta y demanda.

Ante este panorama, y desde una perspectiva de las personas que demandan empleo, observamos una realidad de “desubicación” del mercado de trabajo, generando en algunos colectivos cierta marginalidad laboral que puede traducirse en exclusión profesional provocando reacciones negativas en el individuo que afectan al ámbito personal, hasta el punto que algunos deciden “tirar la toalla” porque creen que no van a encontrar nunca más un trabajo digno que les permita cubrir sus necesidades.

La sociedad en general, a través de políticas sociales, debe dar respuesta a esta situación, es por ello que los agentes sociales (UGT-CCOO y CEIM) en colaboración con el Excmo. Ayuntamiento de Madrid, y dentro del Plan Empleo Ciudad Madrid 2019, han elaborado esta sencilla guía que persigue suministrar herramientas a la hora de la búsqueda de empleo, haciendo especial hincapié en el conocimiento del entramado del actual mercado de trabajo.

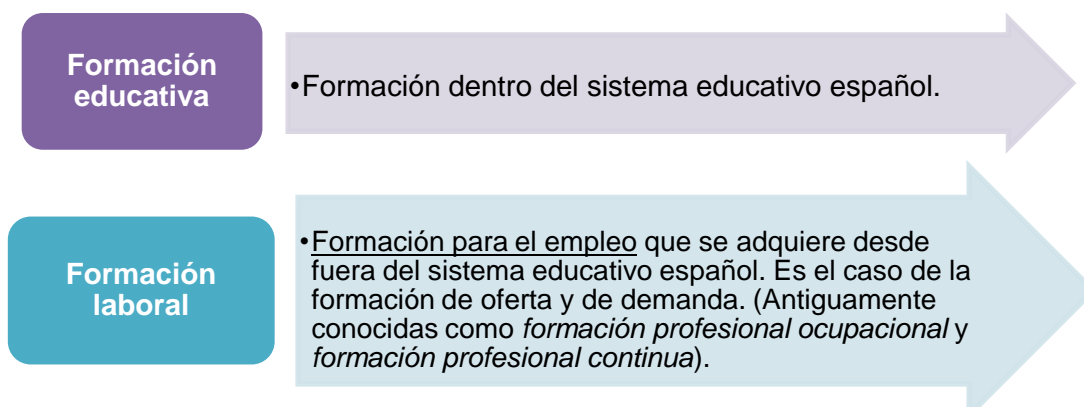
En primer lugar, tenemos que ser conscientes que la pérdida de empleo casi siempre suele provocar un efecto psicológico negativo en el individuo, ya que eso lleva aparejado la pérdida de su medio de vida, y por tanto se rompe la tranquilidad y estabilidad de su hogar, pero más aún se intensifica esta situación, si la pérdida de empleo se produce en mayores de 45 años con una vida laboral extensa y de dedicación única o casi exclusiva a una empresa o sector, donde han aprendido una manera de hacer y ahora todo ese bagaje parece no ser de utilidad en lo que demanda de la sociedad.

En segundo lugar, la realidad en el mercado de trabajo de estos últimos años, se ha postulado hacia modelos neoliberales dónde se deja al individuo a su suerte, sin entender que la clave de la productividad de un país, radica en sus recursos humanos, por lo que se justifica, más aún la necesidad de una intervención del Estado y de las administraciones creadas a tal efecto, todo ello encaminado hacia un modelo progresista que no se deje a nadie en la cuneta. Los agentes sociales reivindicamos un espacio para todos y todas las personas en edad de trabajar y que así lo demanden.

Por último señalar la importancia de la formación permanente de los individuos, ya que los ritmos vertiginosos hacen que tengamos que estar todos en constante formación. Es una realidad que nos ha tocado vivir, y que tenemos que poner en práctica porque las tecnologías y las nuevas formas de trabajo, requieren montarse al tren de la formación durante toda la vida.

PLAN DE EMPLEO CIUDAD DE MADRID

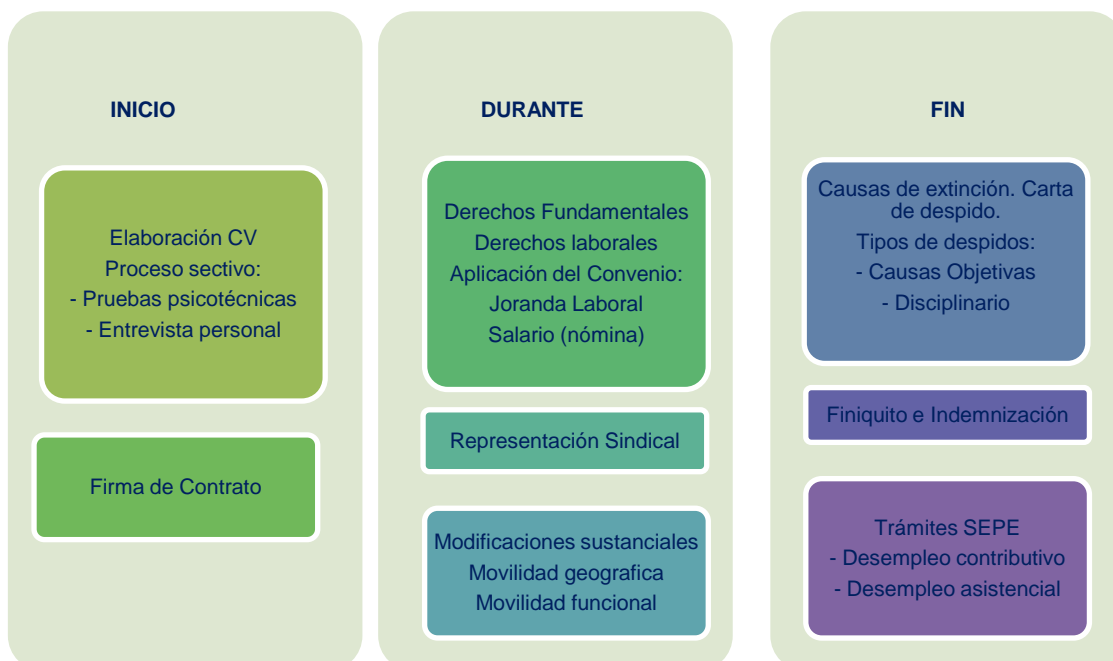
En este sentido, y por lo que se persigue con esta guía, conviene explicar que la formación y cualificación puede ser adquirida por diferentes canales que capacitan de igual forma para el empleo, distinguiendo entre:



Con el mayor deseo que pueda ser de utilidad, desarrollamos algunos aspectos dirigidos a la inserción al mercado de trabajo, empezando por la búsqueda de empleo, firmando el contrato de trabajo y por último analizando los efectos de la extinción dependiendo de las causas de finalización de la relación laboral.

A continuación podéis ver esquemáticamente un esquema básico de una relación laboral, desde que entra el individuo a la empresa hasta que finaliza su vida en la misma, y las posibles causas de finalización.

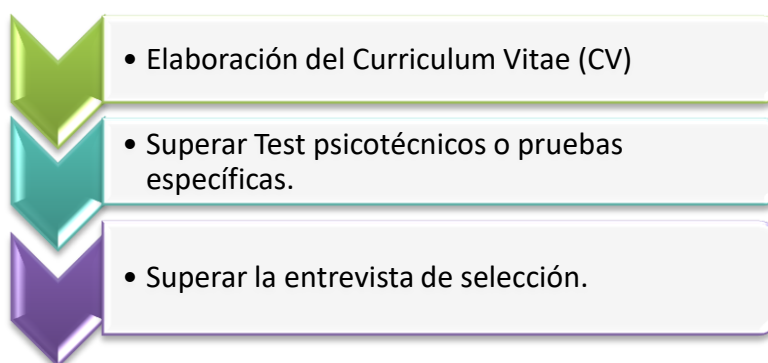
1.- ESQUEMA DE UNA RELACIÓN LABORAL (Inicio-Fin)





2.- BÚSQUEDA DE EMPLEO.

En el proceso de búsqueda de empleo, es importante tener en cuenta:



2.1.- ELABORACIÓN DEL CURRICULUM VITAE (CV)

El currículum vitae significa “carrera de la vida” y ello encuadra el conjunto de experiencias profesionales, formación adquirida y vivencias. Podríamos decir que el currículum es nuestra maleta de haberes profesionales, por eso es conveniente personalizarlo.

El Currículum Vitae cumple una triple función con el objetivo principal de obtener una entrevista:



PLAN DE EMPLEO CIUDAD DE MADRID

El CV debe resaltar los puntos fuertes que tienes (sin mentir) y que están más ajustados al puesto de trabajo al que va dirigido. ¿Cómo estructurar tu Currículum Vitae?

Apartados que un *Currículum Vitae* debe contener:

DATOS PERSONALES

- Nombre y apellidos, lugar y fecha de nacimiento, dirección, teléfonos de contacto, correo electrónico.

FORMACIÓN ACADÉMICA

- Estudios oficiales realizados, indicando fechas de finalización, centro y lugar dónde se ha realizado.

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

- Estudios, cursos, jornadas, seminarios que amplían y complementan tu formación, indicando también fecha de finalización y duración (en horas) del curso en cuestión. Es importante destacar si dicha formación pertenece a la formación para el empleo (antigua FP Ocupación y FP Continua).

EXPERIENCIA PROFESIONAL

- Experiencia laboral realizada incluyendo las prácticas de los estudios que puedan ser de interés para la empresa que desea contratarte. No olvides señalar las fechas, la empresa dónde trabajaste y las funciones y tareas llevadas a cabo. También podéis poner en este apartado colaboraciones y ayudas en entidades sin ánimo de lucro, es decir, aquellos trabajos que habéis realizado sin retribución.

IDIOMAS

- En este apartado mencionarás los idiomas que conoces y tu nivel (A1, A2, B1, B2, C1, C2...). Si obtuviste algún título reconocido, como por ejemplo el "First Certificate" en inglés, que acredite tus conocimientos, indícalo.

INFORMÁTICA

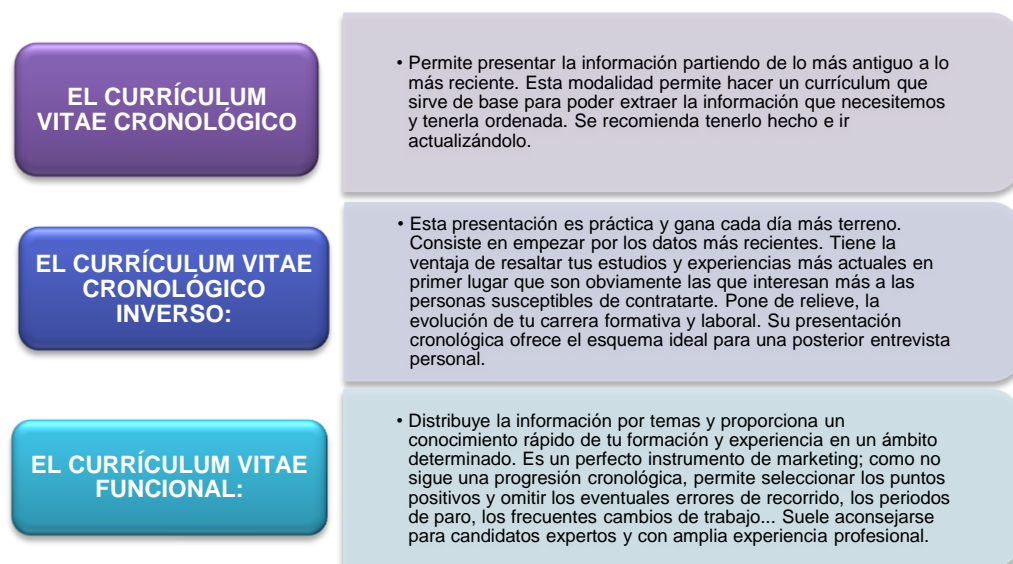
- Señala aquellos conocimientos informáticos que poseas: sistemas operativos, procesadores de texto, hojas de cálculo, bases de datos, diseño gráfico, internet, etc.

OTROS DATOS DE INTERÉS

- En este último apartado señala todos aquellos aspectos que no han sido incluidos todavía, tales como: Carné de conducir, disponibilidad, capacidad de trabajo en equipo, habilidades de comunicación, etc....

2.2.- CÓMO PRESENTAR TU CURRÍCULUM VITAE (CV)

Existen tres maneras de presentar un Currículum Vitae: la cronológica, la cronológica inversa, y la funcional.



El especialista en selección y contratación de personal está acostumbrado a estas tres formas de presentación de currículum, por lo que deberás escoger la que mejor convenga a tu perfil personal, formativo y profesional.

Nota: El Currículum ciego: en España está comenzando a implantarse con notable éxito en las empresas que así lo deciden. En concreto, el **Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad** han firmado un protocolo con 78 empresas para desarrollar un programa profesional basado en la medida del currículum ciego.

Es una medida adoptada por las empresas para evitar la discriminación por motivos de sexo, edad o nacionalidad, de los candidatos que se postulan para acceder a un puesto de trabajo. El **objetivo del currículum ciego**, por tanto, consiste en **excluir cualquier dato vinculante como la edad, el género o el lugar de residencia**, que pueda suponer la creación de prejuicios o suposiciones que terminen por afectar la imagen del candidato negativamente, al margen de que en efecto, se encuentre capacitado para desarrollar la actividad profesional.

Recuerda...

- Tu currículum no debe exceder de dos páginas.
- Tienes que cuidar el estilo y evitar los errores de ortografía.
- Antes de mandarlo, conviene someterlo a una lectura crítica por parte de terceros, preferentemente de los servicios de orientación.
- Tienes que cuidar la imagen: papel de calidad, caracteres apropiados al contenido, presentación que facilite la lectura...
- La fotografía adjunta tiene que ser reciente y de tamaño carné.

2.3.- MODELOS DE CV

Existen numerosas páginas en internet donde buscar modelos de currículum, a continuación os dejamos un modelo básico que puede servir de ejemplo, donde podéis observar la distribución de espacios para que sea atractivo a la vista. Es muy importante no enrollarse mucho y utilizar una estructura esquemática que permita hacerse una idea del candidato sin tener que leer en exceso, de ahí la importancia del lenguaje para resaltar aquello que sea de interés.

A modo de ejemplo, os hemos elaborado un modelo sencillo que podéis utilizar y que consta de la información necesaria para buscar trabajo. No obstante, os dejamos también la página del SEPE (servicio público de empleo) donde podéis encontrar diferentes modelos.

https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/mapavideos/elaboracion_tipos_curriculum/elaboracion_tipos_curriculum.html

Habrá que tener presente el tipo de empresa al que nos dirigimos para elaborar un documento más serio o más artístico.

EUROPASS (Curriculum europeo)

Debido a la diversidad de modelos de currículums, la Unión Europea ha diseñado un modelo de currículum que se adjunta en esta guía. Este modelo se utiliza cada vez más para la presentación en organismos oficiales o que tengan ámbito internacional.

Contiene básicamente todos los ítems que hemos visto anteriormente, y como aspecto a destacar nos pide que pongamos las capacidades organizativas, sociales, técnicas, artísticas, así como otras capacidades y competencias.

En este enlace encontrarás información sobre los documentos a tener en cuenta si buscas trabajo fuera de España y también se puede elaborar el currículum Europass...

<https://europass.cedefop.europa.eu/es/documents/curriculum-vitae>

PLAN DE EMPLEO CIUDAD DE MADRID

A continuación tenéis un modelo de currículum europeo.

Modelo sencillo de CURRICULUM VITAE (supuesto inventado):

DATOS PERSONALES

Nombre: JUAN

Apellidos: LOPEZ RUIZ

Dirección: C/ (28004-Madrid)

Fecha de nacimiento: 18/02/1980

Lugar de nacimiento: 28039-Madrid

Teléfonos de contacto: 672005200

Correo electrónico: juanlopez@gmail.com

DATOS ACADÉMICOS

- **Formación Reglada:**
CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR “Óptica de anteojería”. IES La paloma. Madrid. Finalizado marzo 2017.
- **Formación No reglada:** (aquí ponemos los cursillos que tengamos, no olvidar las horas y si el curso es de FPO o de FPC)
- **Otra formación:** (aquí podemos poner idiomas o conocimientos de informática)

EXPERIENCIA PROFESIONAL

- Empresa: “.....”
Categoría profesional: Auxiliar de óptica
Duración: 2 años (2014-2016)
- Empresa: “.....”
Categoría profesional: Dependiente
Duración: 6 meses (2010)

OTROS DATOS DE INTERES

- Permiso de conducir B
- Vehículo propio
- Capacidad de trabajo en equipo
- Habilidad para la solución de conflictos y trato agradable al público.

PLAN DE EMPLEO CIUDAD DE MADRID



Curriculum Vitae Europass

Información personal

Apellido(s) / Nombre(s)

Dirección (direcciones)

Teléfono(s)

Fax(es)

Correo(s) electrónico(s)

Nacionalidad

Fecha de nacimiento

Sexo

Empleo deseado / familia profesional

Experiencia laboral

Fechas

Profesión o cargo desempeñado

Funciones y responsabilidades principales

Nombre y dirección de la empresa o empleador

Tipo de empresa o sector

Educación y formación

Fechas

Cualificación obtenida

Principales materias o capacidades profesionales estudiadas

Nombre y tipo del centro de estudios

Nivel conforme a una clasificación nacional o internacional

Capacidades y competencias personales

Idioma(s) materno(s)

Otro(s) idioma(s)

Autoevaluación

Nivel europeo (*)

Idioma

Idioma

Capacidades y competencias sociales

Capacidades y competencias organizativas

Capacidades y competencias técnicas

Capacidades y competencias informáticas

Capacidades y competencias artísticas

Otras capacidades y competencias

Permiso(s) de conducción

Otras informaciones

Anexos

Página 1/2 - Curriculum vitae de

Apellido(s) Nombre(s)

Adjunte una fotografía. Suprimir cuando no proceda (ver Instrucciones)

Apellido(s) Nombre(s). Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Móvil: Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Describe por separado cada empleo relevante que haya desempeñado, comenzando por el más reciente. Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Describe por separado cada curso realizado, comenzando por el más reciente. Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Indique su lengua materna (si tiene más de una lengua materna, indique cada una - ver instrucciones)

Comprensión		Habla	
Comprensión auditiva	Lectura	Interacción oral	Capacidad oral

(*) Nivel del Marco Europeo Común de Referencia (MECR)

Describe dichas competencias e indique en qué contexto se han desarrollado. Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Describe dichas competencias e indique en qué contexto se han desarrollado. Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Describe dichas competencias e indique en qué contexto se han desarrollado. Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Describe dichas competencias e indique en qué contexto se han desarrollado. Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Describe dichas competencias e indique en qué contexto se han desarrollado. Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Describe dichas competencias e indique en qué contexto se han desarrollado. Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Describe dichas competencias e indique en qué contexto se han desarrollado. Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Indique en este apartado cualquier otra información que pueda tener relevancia, por ejemplo personas de contacto, referencias, etc. Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Enumere todos los anexos que haya decidido adjuntar. Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

Puede obtenerse más información sobre Europass en <http://europass.cedefop.europa.eu>
© Comunidades Europeas, 2003 20060628

2.4.- LA ENTREVISTA. LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN.

Si nuestro currículum ha sido seleccionado, tendremos que pasar, casi con total seguridad por una fase de entrevista y aquí tendremos en cuenta que, a día de hoy en la selección de los candidatos para una oferta de trabajo, no se realizan siempre evaluando únicamente los requerimientos profesionales adecuados para poder realizar las tareas propias de ese trabajo. Hay empresas que sistemáticamente llevan a cabo discriminaciones en sus procesos de selección por razón de sexo, edad, discapacidad, etc.

Aparecen, en los procesos de selección, otros condicionantes para escoger al candidato como la edad, la situación personal, el origen, el estado físico, el estado civil e, incluso, la intención de tener hijos. A priori, son datos que poco o nada tienen que ver con las competencias y conocimientos que se requieren para realizar ese trabajo.

La discriminación laboral pasa a menudo desapercibida porque no podemos llegar a saber qué criterios utilizan, exactamente, para tomar la decisión de quién es contratado, y quién no. Pero a veces, se realizan directamente preguntas personales en la entrevista, tales como: ¿tiene hijos? ¿Está casada? ¿Piensa tener hijos?

La mala praxis en los procesos de selección es algo que se da con bastante frecuencia, en la que la mayoría de discriminaciones a la hora de contratar son por edad avanzada, aspecto del candidato, discapacidad y compromisos familiares (maternidad, cuidado de menores y discapacitados).

Las preguntas sobre la situación personal en cuanto a salud, estado civil, familia no deben ser realizadas en una entrevista laboral.

Este tipo de preguntas que vulneran el derecho a la intimidad y el derecho a la no discriminación. El hecho que se formulen con cierta normalidad no las convierte en preguntas legales, ya que el artículo 14. CE establece que *los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*.

El seleccionador cree que son lícitas, pero no es así. En otros casos, lo que se pretende es averiguar información sobre el candidato que pueda “perjudicar” los intereses económicos del empresario (una futura baja por maternidad o absentismo, pertenencia a un sindicato, por ejemplo).

Los temas de salud sólo pueden tratarse mediante el reconocimiento médico previsto por la normativa sobre prevención de riesgos laborales y varía según el puesto de trabajo a ocupar. En esos casos específicos, el empresario nunca sabrá los datos médicos del trabajador, tan solo si es “apto” o “no apto” para el puesto.

Si te encontrases ante este tipo de preguntas en una entrevista de trabajo, lo mejor que puedes hacer es ocultar ese tipo de informaciones, dando respuestas aceptables, actuar con normalidad y no discutir.

PLAN DE EMPLEO CIUDAD DE MADRID

También hay que vigilar la información que difundimos sobre nosotros mismos de forma pública -perfiles en redes sociales, foto del perfil de WhatsApp, etc.-. Tenemos que “blindar” nuestra información sensible. Todo lo que difundimos públicamente sobre nosotros nos puede perjudicar más que beneficiar, en la mayoría de los casos.

Es posible denunciar ante Inspección de Trabajo e incluso interponer una demanda judicial por vulneración de derechos fundamentales, no obstante hay que ser realistas y sabemos que para que este tipo de denuncias prosperen deben ser hechos muy notorios y que el juzgado en cuestión encuentre indicios, en caso contrario no prosperan.

La oferta de empleo debe dirigirse a ambos sexos usando lenguaje inclusivo no sexista, sin embargo, como ya hemos visto, algunos portales de empleo son los mayores facilitadores y cómplices de las prácticas discriminatorias en las primeras fases de los procesos de selección de personal. Pensemos que los portales de empleo ganan dinero gracias a las empresas. Facilitan, a las empresas que buscan candidatos, la posibilidad de cribarlos en función de una serie de criterios, entre ellos, la edad, el sexo o la nacionalidad.

¿Sobre quién recae la responsabilidad si se comete discriminación laboral en los procesos de selección?

La responsabilidad es de la empresa que oferta el puesto y de la empresa que lleva a cabo el proceso (si son dos diferentes). Algunas medidas para evitar la discriminación laboral serían:

- Explicar que la discriminación es ilegal. Hay seleccionadores que no lo saben o no lo tienen claro.
- Eliminación de prejuicios.
- Las autoridades deben sancionar de oficio, al menos, las ofertas de empleo que contengan elementos discriminatorios.
- Los sindicatos y asociaciones de determinados colectivos (mujeres, LGTB, inmigrantes, etc...) deben poner de manifiesto y denunciar formalmente cualquier tipo de discriminación que impida a cualquier individuo poder formar parte de un proceso de selección.

TIPOS DE ENTREVISTAS.

Existen diferentes formas de realizar la entrevista, actualmente está muy de moda hacer entrevistas grupales, es decir pueden estar presentes varios candidatos a la vez. Con ello se persigue conocer el “rol” que desempeña cada uno frente sus competidores, mostrando tipo de personalidad más introvertida o más extrovertida, así como la capacidad resolutive y cómo afrontan tal situación. Por ello, que debemos estar preparados para estas nuevas fórmulas de selección.

Es recomendable mostrar una actitud serena pero con deseos de conseguir el puesto ofertado. Intentaremos no tener una actitud sorpresiva, y no le daremos a entender a nuestro entrevistador que este modelo de entrevista no nos resulta muy atractivo. Evitaremos siempre el enfrentamiento con el resto de candidatos.

PLAN DE EMPLEO CIUDAD DE MADRID

En cualquier caso, en la mayoría de las ocasiones tendremos una entrevista personal (entrevistador-candidato), y será necesario tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

1. Ir debidamente aseado. Sin perfumes excesivamente olorosos que puedan invadir el ambiente.
2. Utilizar un lenguaje gestual tranquilo. El saludo debe ser cordial, tendemos la mano y saludamos con firmeza sin apretar. No besamos al entrevistador.
3. Mantener el contacto visual y un gesto amable. La entrevista es un mero trámite que tenemos que superar para conseguir el puesto.
4. Responder educadamente a cualquier tipo de pregunta por extraña que nos pueda parecer (incluso discriminatoria). A veces, se hacen estas preguntas para ver la capacidad de asertividad que tiene el candidato.
5. Puntualidad en la cita. Es conveniente llegar unos minutos antes.
6. Realizar alguna pregunta interesante sobre el puesto de trabajo o la organización de la empresa.
7. Evitar la pregunta directa sobre el salario. Esto se puede hacer sutilmente: ¿Cuál es el sistema de retribución de su empresa? ¿Según convenio? ¿En qué sector está encuadrada? ¿Cuántos trabajadores hay?

PREGUNTAS A LAS QUE NO ESCAPARÉIS:

- ✚ ¿Por qué ha elegido esa formación?
- ✚ ¿Qué le han aportado esos estudios?
- ✚ Durante los mismos, ¿cuáles han sido los fracasos mayores?
- ✚ ¿Cuáles han sido sus mejores logros? (en los estudios).
- ✚ Háblame de sus métodos de trabajo (en los estudios).
- ✚ ¿Cuáles eran sus actividades extraescolares?
- ✚ ¿Cómo se ha costado sus estudios?
- ✚ Si volviera a empezar sus estudios, ¿qué haría de modo diferente?
- ✚ Háblame de sus trabajos de estudiante.
- ✚ Háblame de sus prácticas.
- ✚ ¿Cómo consiguió esas prácticas?
- ✚ ¿Conoce nuestra empresa?
- ✚ ¿Por qué se ha puesto en contacto con nuestra empresa?
- ✚ ¿Cuál cree que puede ser para usted la mayor dificultad al pasar de la vida de estudiante a la vida de trabajo?
- ✚ ¿Cuánto desea ganar?
- ✚ ¿Qué hace en su tiempo libre?
- ✚ ¿Cuáles son sus cualidades?
- ✚ ¿Cuáles son sus defectos?
- ✚ ¿Sobre qué no le gustaría que le preguntara?
- ✚ ¿Qué gana la empresa si le contrata a usted en lugar de otra persona?

PLAN DE EMPLEO CIUDAD DE MADRID

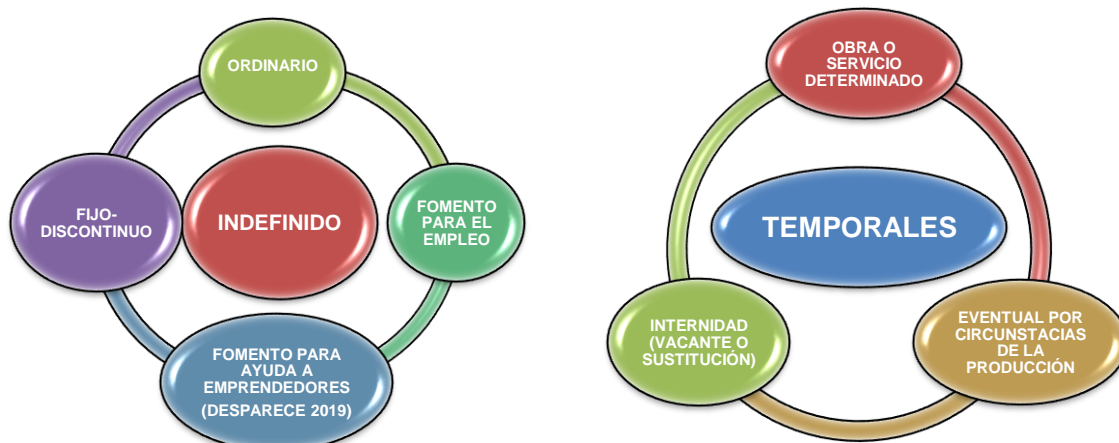
3.- EL CONTRATO DE TRABAJO

Hemos superado el proceso de selección y la empresa se dispone a hacernos un contrato. Veamos a continuación, la clasificación de los contratos y la modalidad contractual adecuada.

La mayoría de personas creen que el empresario goza del derecho a elegir la modalidad contractual, y nada más lejos. Esta falsa creencia se ha extendido tanto que a veces resulta difícil explicar a los propios trabajadores que el tipo de contrato que ha elegido el empresario está en fraude de ley porque no tiene causa alguna que justifique la temporalidad.

Para explicar esta afirmación hay que remitirse a la ley, en concreto al Estatuto de los Trabajadores que en su artículo 15 se desprende que la modalidad contractual ordinaria es el contrato indefinido aunque existen modalidades temporales para aquellos casos que veremos a continuación.

CLASIFICACIÓN TEMPORAL DE LOS CONTRATOS



Todas estas modalidades se podrán realizar a jornada completa o a tiempo parcial.

A partir del año 1997 aparece por primera vez con la ley 63/97 el **“contrato indefinido para el fomento del empleo”**, cuya finalidad consiste en incentivar la contratación indefinida, es decir, propone medidas sugerentes (bonificaciones, descuentos a la seguridad social, abaratamiento de despidos improcedentes por causas objetivas, subvenciones...) para aquellas empresas que contratasen a trabajadores de forma indefinida en el tiempo, y evitar así la alta contratación temporal en fraude de ley que se venía dando.

Dicho de otro modo, esta medida –en principio transitoria-, suponía premiar a aquellos empresarios que cumplían con la obligación de contratar de forma indefinida que, en su origen, perseguía eliminar o reducir la temporalidad mal utilizada, sin embargo la realidad demuestra que **el fraude de ley en los contratos temporales se mantiene y que el contrato indefinido para el fomento del empleo ha servido para sustituir en algunos casos el contrato de trabajo indefinido ordinario.**

PLAN DE EMPLEO CIUDAD DE MADRID

Posteriormente, en el año 2001, se pierde el carácter transitorio, es decir la contratación indefinida para el fomento del empleo, se normaliza. Hasta el punto que con la reforma del año 2012, se instaura como indemnización legal por despidos improcedentes sin distinción, la equivalente a 33 días por año con el máximo de 24 mensualidades para todos los contratos indefinidos que realicen a partir del 12/02/2012

Por tanto,

Aparecen en nuestro ordenamiento, dos modalidades de contratos indefinidos:

- Contrato Indefinido Ordinario.
- Contrato Indefinido para el Fomento del Empleo con una misma indemnización.

Entonces, ¿CUANDO SE PUEDE CONTRATAR DE FORMA TEMPORAL?

Se podrá contratar de forma temporal siempre que exista causa que justifique esa temporalidad.

Ejemplos:

- 1.- Una empresa que tiene que realizar una obra con sustantividad propia y que no sea la actividad normal de la empresa (Obra o servicio determinado)
- 2.- Circunstancias del mercado. Incremento de la producción (Eventual por circunstancias de la producción)
- 3.- Sustitución de un trabajador que tenga derecho a reserva de su puesto de trabajo (Contrato de interinidad por sustitución) o cuando exista un puesto vacante (Contrato por vacante máximo 3 meses hasta cubrirla)

A la finalización de estos contratos el trabajador tendrá derecho a percibir el finiquito y la indemnización correspondiente, excepto los contratos de Interinidad que no tendrán derecho a indemnización.

Todos los contratos temporales realizados sin que exista causa legal que justifique la temporalidad arriba mencionada estarán realizados en FRAUDE DE LEY

Existen otras modalidades de contratación que se pueden ver en la página del SEPE en el siguiente enlace:

https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/guia_contratos.pdf

Recuerda....

¿Qué es un contrato temporal en fraude de ley? Es aquel que como hemos explicado se realiza a un trabajador por una duración determinada siendo su naturaleza indefinida en el tiempo. El principal motivo por el que se realizan estos contratos es porque a la finalización del mismo, el empresario abona únicamente el finiquito correspondiente al trabajador – en el mejor de los casos- por el tiempo

PLAN DE EMPLEO CIUDAD DE MADRID

trabajado pero no tiene que cursar un despido y por tanto no cabe indemnización. Esta situación, aún siendo fraudulenta, está muy normalizada en las relaciones laborales, tanto que podemos decir que muchos trabajadores creen que es correcta tal actuación.

4.- DERECHOS FUNDAMENTALES

El marco legal español, clasifica los derechos en función a la importancia de los mismos, así encontramos unos derechos que gozan de una protección máxima y que vienen recogidos en la Constitución Española en los artículos del 15 al 29 ambos inclusive.

El **artículo 28.1** de la CE dice textualmente: *Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.*

Fruto del derecho a la libertad sindical se reconoce el derecho a la negociación colectiva y esto se traduce en los diferentes convenios colectivos.



CÓMO IDENTIFICO EL CONVENIO COLECTIVO QUE ME PERTENECE

El *convenio colectivo* se revela como la fuente jurídica más importante en el contexto de las relaciones laborales y recoge toda la información necesaria para comprender en profundidad las características de cada puesto de trabajo. Es muy conveniente que cada trabajador conozca su respectivo convenio.

Existen una infinidad de convenios colectivos; algunos sectores tienen un convenio de ámbito nacional, otros sectores tienen un convenio por cada comunidad autónoma y otros incluso por cada provincia. Además, pueden existir convenios por sectores, por empresas o grupo de empresas.

Cabe distinguir dos clases de convenios:

PLAN DE EMPLEO CIUDAD DE MADRID

CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL:

- Aquel que será de aplicación a un sector de actividad económica. A su vez, este tipo de convenios podrá clasificarse en atención a su ámbito territorial. Se pueden distinguir aquellos aplicables a nivel local, comarcal, regional, provincial, interprovincial, autonómico o estatal.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA:

- Aquel que será de aplicación a una empresa concreta. Es decir, se tratará del convenio colectivo de una empresa determinada, por lo que se aplicará a sus trabajadores, sean cuales sean su puesto de trabajo y el territorio en el que se encuentren.

Normalmente a cada empresa, se le aplica un convenio colectivo de acuerdo a la actividad o sector en el que se encuadra la empresa. **La actividad económica principal de la empresa marca el convenio aplicable.** Así, por ejemplo a un contable de una empresa de siderometalúrgica, se le aplicará el convenio de industria, y no el de oficinas y despachos en caso de que existiera.

A veces no es sencillo determinar cuál es el convenio colectivo ya que pueden existir **concurrentia de convenios**, es decir, diversos convenios colectivos que se aplican a una misma relación laboral.

Ante la situación de que pudiera existir **concurrentia de convenios**, se resuelven de la siguiente manera.

- El convenio de empresa tiene prioridad aplicativa respecto al convenio estatutario en las siguientes materias, retribución salarial (incluyendo abono de las horas extraordinarias), horario y distribución de la jornada.
- En segundo lugar, se determina la preferencia de un convenio colectivo que ya está vigente sobre otro convenio de distinto ámbito posterior en el tiempo, con independencia de cuales sean sus denominaciones, ámbitos territoriales o funcionales de cada uno. El convenio posterior no se considera nulo por no ser aplicable, sino que se mantiene en suspenso de forma total o parcial en función de las materias sobre las que exista una concurrentia conflictiva.

Claves para conocer el convenio que te pertenece:

El primer punto de partida para que el trabajador pueda conocer cuál es su convenio colectivo es el contrato de trabajo, ya que en el mismo, el empresario está obligado a indicar cuál es el convenio colectivo por el que se rige la relación laboral, o por lo menos cual es el convenio que la empresa considera de aplicación ya que puede ser que no sea el correcto, en cuyo caso deberíamos revisar:

- Ámbito temporal: tiempo de vigencia del convenio colectivo.
- Ámbito funcional y territorial: sectores y territorios donde se le aplica el convenio.

En cualquier caso podemos acudir a la página web de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos que está en el siguiente enlace.

PLAN DE EMPLEO CIUDAD DE MADRID

http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm

Todos los convenios colectivos establecen un periodo de vigencia, durante el cual deberá respetarse lo pactado. Una vez que llega a término la aplicación del mismo, deberá denunciarse por las partes y negociar un nuevo convenio para otro periodo. Si transcurre un año sin que se firmase un nuevo convenio, salvo acuerdo en contrario, el convenio pierde vigencia. Esto es lo que se conoce como ultraactividad del Convenio Colectivo. Una vez denunciado, existe un plazo de un año para que las partes alcancen un acuerdo. Durante este tiempo se aplicará un convenio colectivo de ámbito superior si lo existiera. En su defecto, los trabajadores únicamente tendrán como norma reguladora el Estatuto de los Trabajadores. **El convenio que sucede a otro anterior deroga en su integridad a este último.**

Por último, todos los convenios colectivos tienen la obligación de designar una comisión paritaria, formada por los empresarios y trabajadores, que deben resolver cualquier duda derivada de la aplicación e interpretación del convenio y entre ellas, el ámbito de aplicación.

5.- DERECHOS LABORALES

El derecho del trabajo tiene una característica a diferencia del resto de las ramas del derecho. Consiste básicamente en la “Autonomía de la Voluntad de las Partes”, esto significa la posibilidad de llegar a acuerdos, pero esos acuerdos tienen que tener unas normas mínimas de partida. Es decir, no se puede negociar sin respetar los contenidos mínimos que establece el Estatuto de los Trabajadores. A partir de ahí, se podrán llegar a acuerdos que mejoren lo establecido en la ley. El orden de aplicación de las normas será el siguiente.



BREVE ANÁLISIS DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES SEGUN EL ESTATUTO.

El Estatuto de los Trabajadores recoge, en su artículo 4 de la sección 2ª, los derechos laborales básicos que tienen los trabajadores. Son éstos:

PLAN DE EMPLEO CIUDAD DE MADRID

Derechos básicos de los trabajadores:

- Todas las personas tienen derecho al trabajo y al poder elegir libremente la profesión u oficio que se quiera realizar.
- El derecho a la libre sindicación: derecho a afiliarse a un sindicato.
- El derecho a la negociación colectiva: negociar mejores condiciones laborales.
- La posibilidad de adoptar medidas de conflicto colectivo.
- El derecho a hacer huelga
- El derecho a reunirse: celebrar asambleas.
- El derecho a recibir información, realizar consultas y participar activamente en la empresa.

Aparte de estos derechos básicos, existen otros que tienen que ver con el día a día laboral. Son estos:

- El derecho a la ocupación efectiva. El empresario no puede impedir el acceso al puesto de trabajo.
- El derecho a promocionarse laboralmente y a acceder a la formación profesional. Aquí se incluyen todas las formaciones orientadas a las posibles adaptaciones del puesto de trabajo y al desarrollo de planes y acciones formativas que se realizan para favorecer al máximo la empleabilidad.
- El derecho a no ser discriminados para el empleo a desarrollar, ya sea de forma directa como indirecta (aquí se incluye también el no ser discriminados una vez se haya obtenido el puesto de trabajo). No se puede, pues, discriminar por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, las ideas políticas que uno tenga, la orientación sexual, que se esté o no afiliados a un sindicato, etc. Tampoco se podrá discriminar por razones de lengua mientras se esté dentro del Estado, ni por motivos de discapacidad (siempre y cuando estas personas demuestren que tienen las condiciones necesarias para el desempeño del puesto laboral a ocupar).
- Protección de la integridad física. Esto implica que el lugar de trabajo cumpla con las condiciones necesarias de seguridad e higiene, es decir, que cumpla la normativa vigente en esta materia, que se entregue a los trabajadores el material de protección que corresponda, que se les informe adecuadamente sobre los riesgos o peligros propios del trabajo a desarrollar, etc.
- Otro derecho esencial es el respeto a la intimidad del trabajador y la preservación de su dignidad. Ningún empleado podrá ser acosado por ningún motivo, especialmente por las causas expuestas como motivos de discriminación y, en caso de producirse, la empresa deberá tomar las medidas necesarias poner fin a esa situación.
- Todo trabajador tiene derecho a cobrar puntualmente su salario, ya sea el que legalmente esté establecido por convenio colectivo o bien el que se haya pactado en el contrato de trabajo.
- El derecho a ejercer de forma individual las acciones derivadas del contrato laboral.

PLAN DE EMPLEO CIUDAD DE MADRID

JORNADA Y SALARIO

La prestación básica del trabajador es la jornada y la prestación básica del empresario es el pago del salario puntual y debidamente pactado.

La jornada y distribución de la misma viene regulada en el convenio de aplicación, así como el salario. No obstante, el Estatuto de los Trabajadores establece un máximo de jornada que no puede sobrepasar las 1820 horas anuales (mejorables siempre en convenio colectivo).

El salario viene fijado igualmente en los convenios colectivos y el gobierno tiene la obligación de fijar el salario mínimo interprofesional SMI que para este año 2019 se sitúa en 900€.

La nómina es el documento oficial que recoge las percepciones salariales que va a cobrar el trabajador.

De forma resumida podemos decir que el Salario Neto o líquido a percibir se calcula de la siguiente forma:

$$\text{Salario Neto} = \text{Total devengado (bruto)} - \text{Seguridad Social} - \text{Cuota obrera} - \text{IRPF}$$

6.- REPRESENTACIÓN SINDICAL

Fruto del derecho a la libertad sindical se establece la posibilidad de elegir representantes sindicales en el seno de las empresas. Esto viene recogido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical ley 11/85 de 2 de agosto. Esta representación de trabajadores se realiza a través de un proceso de elecciones sindicales, donde salen elegidos los trabajadores más votados que tendrán derechos de representación sobre las condiciones laborales de los trabajadores.

Este derecho lleva aparejado el derecho de participación en la empresa, es decir, el derecho a formar parte de la toma de decisiones de la empresa, y para que esto pueda llevarse a cabo, se debe acompañar de:

DERECHO DE INFORMACIÓN:

- El art. 64 ET recoge las competencias de los representantes de los trabajadores, y entre ellas se encuentra, el derecho a acceder a la documentación que reciben los miembros del consejo de administración de las empresas. Los trabajadores deben conocer la evolución económica de la empresa así como la evolución del sector.

DERECHO DE CONSULTA:

- Hace referencia al derecho que tienen los trabajadores a ser consultados en determinadas actuaciones emprendidas por el empresario. (Modificaciones sustanciales del trabajo, Movilidad geográfica y funcional, Despidos colectivos).

PLAN DE EMPLEO CIUDAD DE MADRID

MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (art. 39 ET)

Hacen referencia a los cambios que pueden producirse en el salario, jornada, horario, turnos, ritmos, etc..., es decir, a todos aquellas modificaciones de las condiciones laborales, que por su importancia, deban ser consultados con los representantes de los trabajadores, o en caso de no existir tal representación, con los propios trabajadores.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA (art. 40 ET)

El empresario puede hacer movilizaciones geográficas, sin discriminación, alegando causas que justifiquen tales cambios. La ley permite esta posibilidad, sin menoscabo de los derechos de los trabajadores. El trabajador podrá optar entre las siguientes opciones:

- Aceptar la movilidad con el abono de los gastos que esto genere para su traslado y el de su familia.
- Aceptar y denunciar el traslado por vulneración de derechos. En caso de querer trasladar a un representante sindical por el mero hecho de realizar su función representativa.
- Extinguir la relación laboral con derecho a una indemnización correspondiente a 20 días de salario diario por año de servicio trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

MOVILIDAD FUNCIONAL (art. 41 ET)

El empresario puede hacer movilizaciones en el seno de su empresa para cubrir los puestos de trabajo y dar respuesta a las necesidades organizativas. Estos cambios han de ser ajustados a derecho, de igual forma que la movilidad geográfica, han de respetar los márgenes legales. No se pueden realizar trabajos de superior categoría para la que hemos sido contratados, a no ser que vayan aparejados de un incremento salarial y reconocimiento de categoría.

7.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. CAUSAS.

El Estatuto de los Trabajadores recoge en su artículo 49 las causas de extinción de los contratos de trabajo y son las siguientes.

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

PLAN DE EMPLEO CIUDAD DE MADRID

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

- d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
- e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.
- f) Por jubilación del trabajador.
- g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51.

- h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7.
- i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
- k) Por despido del trabajador.
- l) Por causas objetivas legalmente procedentes.
- m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Entre todas las causas de extinción, nos centraremos en el despido ya que es una de las decisiones unilaterales del empresario y por tanto puede provocar mayor

PLAN DE EMPLEO CIUDAD DE MADRID

desasosiego en el trabajador. En primer lugar haremos el siguiente esquema, ya que existen diferentes tipos de despido en función de las causas que se alegan.

7.1.- EL DESPIDO

Consiste en la voluntad unilateral del empresario, de dar por finalizada la relación laboral. Existen diferentes causas:

Despido Causas Objetivas

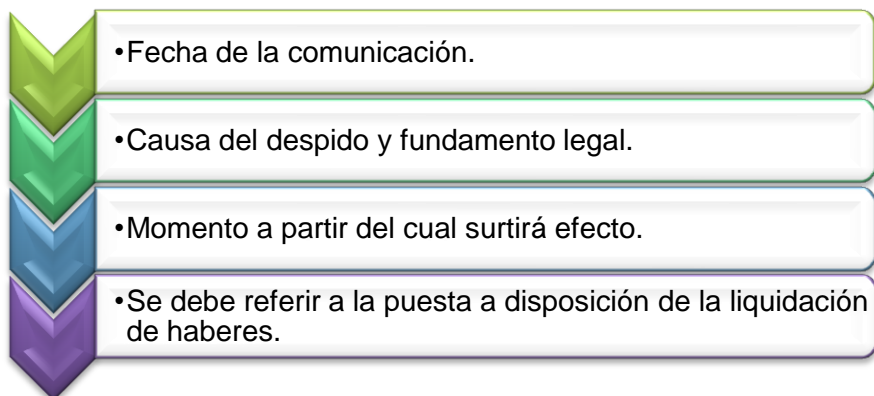
- Se encuentra regulado en el artículo 52 del ET y señala las causas posibles de despido objetivo. En el despido por causas objetivas no se le imputa culpa al trabajador.

Despido Causas Disciplinarias

- Se encuentra regulado en el artículo 54 del ET y señala las causas posibles de despido disciplinario. En esta modalidad de despido, se le imputa culpa al trabajador.

El despido se inicia con la comunicación al trabajador afectado, que tiene un plazo de 20 días para reclamar la disconformidad de la decisión extintiva.

La Carta de despido debe contener al menos:

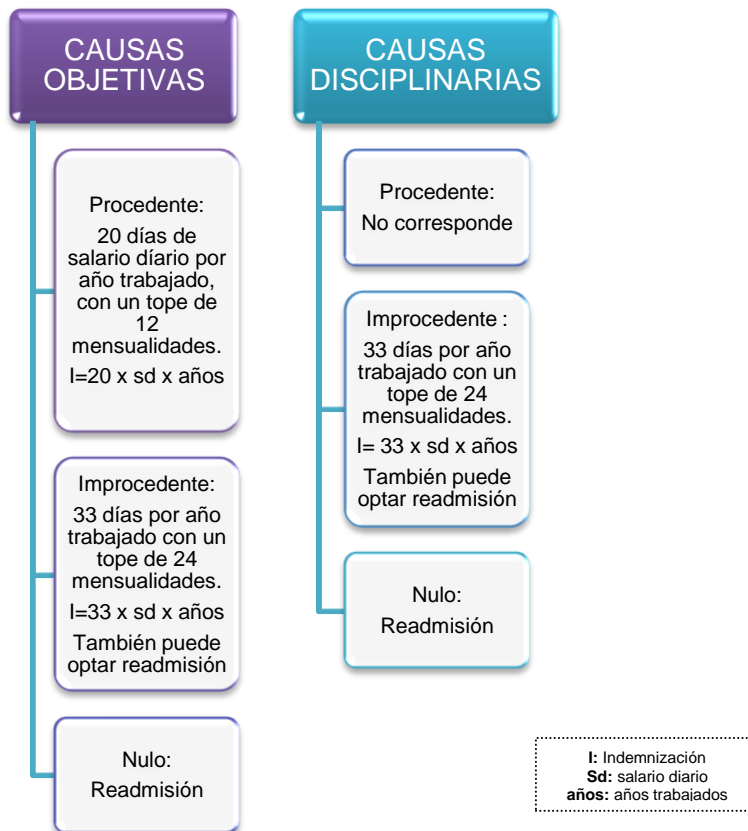


El trabajador firmará el recibí de la comunicación, aunque puede añadir de puño y letra “no conforme” y la fecha en que lo ha recibido.

Si decide reclamar por despido, es requisito previo plantear una “papeleta de conciliación” ante el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación SMAC a fin de poder llegar a una solución extrajudicial mediante un acuerdo de las partes. Si esto fuera posible, ya habría finalizado la reclamación con un acta de AVENENCIA, si no fuera posible el acuerdo, se podrá continuar la reclamación vía judicial, aportando el comprobante de haber hecho un intento de acuerdo, todo ello sin haber sobrepasado el plazo previsto de los 20 días, sabiendo que se suspende el plazo desde el momento que se interpuso la papeleta de conciliación y que se reabre una vez que se celebra el acto sin acuerdo.

PLAN DE EMPLEO CIUDAD DE MADRID

La “demanda” se interpone en los mismos términos que se ha interpuesto la “papeleta de conciliación” y se presenta ante el juzgado de lo social correspondiente, que será el encargado de resolver el conflicto, dictando una sentencia que califique el despido PROCEDENTE, IMPROCEDENTE O NULO.



DESPIDO COLECTIVO:

El ERE (Expediente de Regulación de Empleo) es un despido colectivo que afecta a la totalidad o una parte de la plantilla de una empresa. Viene recogido en el artículo 51 del ET y debe ir precedido de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, durante 30 o 15 días dependiendo de si la empresa tiene más de 50 trabajadores o no. **El despido colectivo tiene que ser por causas objetivas, concretamente por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.**

La indemnización que corresponde es la correspondiente a los despidos objetivos, es decir, el equivalente al cálculo de 20 días de salario diario por número de años trabajados con el tope de 12 mensualidades.

PLAN DE EMPLEO CIUDAD DE MADRID

7.2.- INDEMNIZACIONES POR FINALIZACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES

Los contratos temporales, excepto los contratos de interinidad, tienen derecho a una indemnización:

Contratos firmados hasta el 31/12/2011	• 8 días por año
Contratos firmados hasta el 01/01/2012	• 9 días por año
Contratos firmados hasta el 01/01/2013	• 10 días por año
Contratos firmados hasta el 01/01/2014	• 11 días por año
Contratos firmados hasta el 01/01/2015	• 12 días por año

Los contratos temporales que se hayan firmado a partir del año 2015 tendrán 9 días por año darán derecho a la indemnización de 12 días por año trabajado.

Una vez que conocemos la indemnización a la que tenemos derecho, si es el caso, tendremos que calcular también el finiquito que nos corresponde. Es decir, tenemos que saber la liquidación de haberes total que hemos de percibir.

Entendemos como liquidación de haberes la suma del finiquito más la indemnización. **FINIQUITO.**

Al finiquito, a diferencia de la indemnización, tendremos siempre derecho. A la hora de irnos de la empresa, incluso por voluntad propia, tenemos que ajustar cuánto nos debe la empresa. Para ello, veamos los apartados que deberán tenerse en cuenta:

Días trabajados en el mes de la extinción	
Parte proporcional de pagas extraordinarias. (Únicamente si no están prorrateadas).	
Vacaciones No disfrutadas: En caso que la extinción se produzca antes de haber disfrutado las vacaciones correspondientes al año en curso.	
Preaviso omitido: El empresario tiene la obligación de preavisar con 15 días de antelación en contratos de duración igual o superior a un año. En caso de omisión debe abonarlos.	
Diferencias Salariales: En la extinción se pueden reclamar las diferencias salariales que pudieran darse con respecto a las tablas del convenio.	
TOTAL FINIQUITO = SUMA (1+2+3+4+5)	

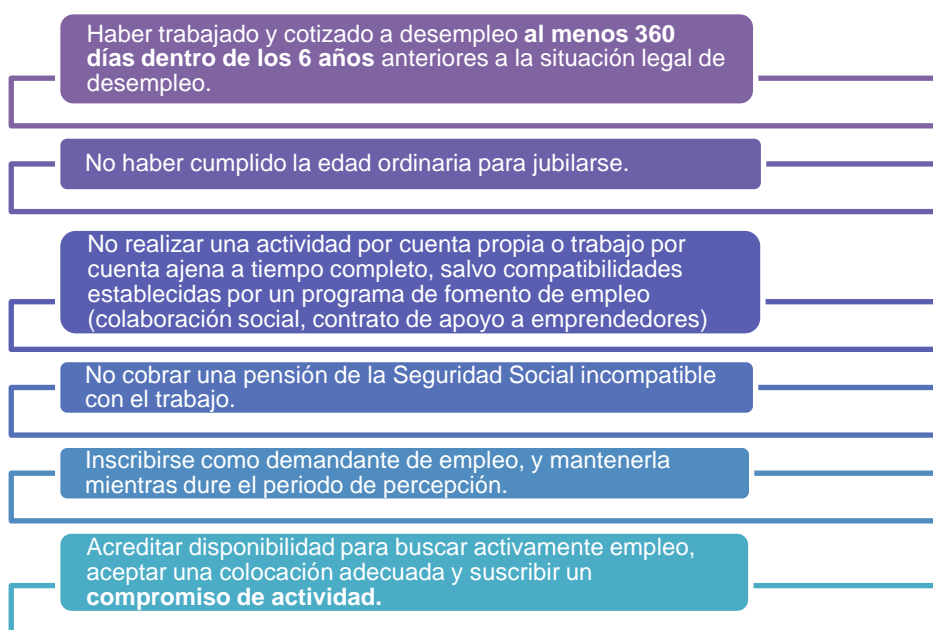
PLAN DE EMPLEO CIUDAD DE MADRID

La suma de estos conceptos conforma el finiquito. La extinción es el momento de liquidar cualquier cantidad que pudiera estar pendiente, asimismo si hubiera salarios de tramitación como consecuencia de un despido improcedente deberían ser abonados igualmente.

8.- EL DESEMPLEO. MODALIDAD CONTRIBUTIVA.

Una vez que hemos finiquitado nuestra relación laboral, nos encontramos desempleados y en primer lugar hemos de ver si tenemos derecho a cobrar la prestación por desempleo o no.

Los requisitos para tener derecho a la prestación contributiva:



Compromiso de Actividad.

Es el que adquiere la persona solicitante o beneficiaria de las prestaciones de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad, así como de cumplir las restantes obligaciones previstas en la normativa que regula las prestaciones por desempleo.

PLAN DE EMPLEO CIUDAD DE MADRID

DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN

Se calcula en función de los **días cotizados** en los últimos 6 años, siempre que no se haya consumido por una prestación anterior.

Mínimo: 120 días. Máximo 720 días. Según la siguiente escala

Días cotizados	Días 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

En caso de haber trabajado a tiempo parcial cada día se considera como un día cotizado, con independencia de la duración de la jornada. Durante la percepción de la prestación el trabajador permanecerá en alta en la Seguridad Social y se efectuará la cotización por contingencias comunes

CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN

Se calcula sobre la base reguladora (contingencias profesionales) de los 180 últimos días.

El importe diario es del **70% de la base reguladora durante los 6 primeros meses del derecho y el 50% el resto del periodo concedido** (en los contratos a tiempo parcial será el promedio trabajado en los últimos 180 días)

La cuantía mínima y máxima está en función de los **hijos e hijas a cargo***

Al importe bruto de la prestación se descontará:

El 100% de la cotización a la Seguridad Social

Retención correspondiente del IRPF

PLAN DE EMPLEO CIUDAD DE MADRID

*Hijos/as a cargo

Los menores de 26 años o mayores con discapacidad o menores acogidos que convivan y no tengan rentas superiores a 900 € mes (SMI)

PLAZOS DE SOLICITUD

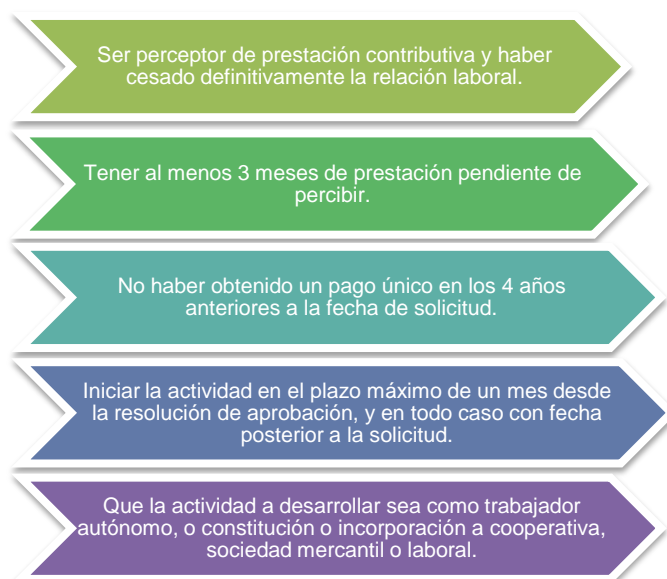
En los **15 días hábiles**, siguientes al **último día trabajado** (termino de la relación laboral por fin de contrato o despido) al retorno del extranjero o a la excarcelación.



En el caso de que la empresa haya abonado las vacaciones por no haberlas disfrutado con anterioridad al cese, debe presentar la solicitud en el plazo de 15 días hábiles siguientes a la finalización de este período equivalente a las vacaciones

CAPITALIZACIÓN O PAGO ÚNICO DE LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA

Consiste en el pago adelantado de la prestación contributiva para facilitar la puesta en marcha de iniciativas de auto empleo como trabajador por cuenta propia o para incorporarse como socio en cooperativas, sociedades laborales o mercantiles. Son requisitos para optar a ello:



PLAN DE EMPLEO CIUDAD DE MADRID

MODALIDADES DE CAPITALIZACIÓN

- En el caso de autónomos, la solicitud en un solo pago será del 60% del importe total pendiente a percibir. Para hombres menores de 30 años, mujeres menores de 35 años y personas con una discapacidad igual o superior al 33%, se eleva la cantidad hasta el 100%.
- Para la incorporación o constitución de cooperativas o sociedades, el límite a capitalizar se eleva al 100%.
- Solicitud del importe total de la prestación pendiente exclusivamente para la subvención de cuotas mensuales a la Seguridad Social.
- Solicitud del pago único hasta el 60% para la inversión inicial, y abono del resto de prestación para la subvención de cuotas.

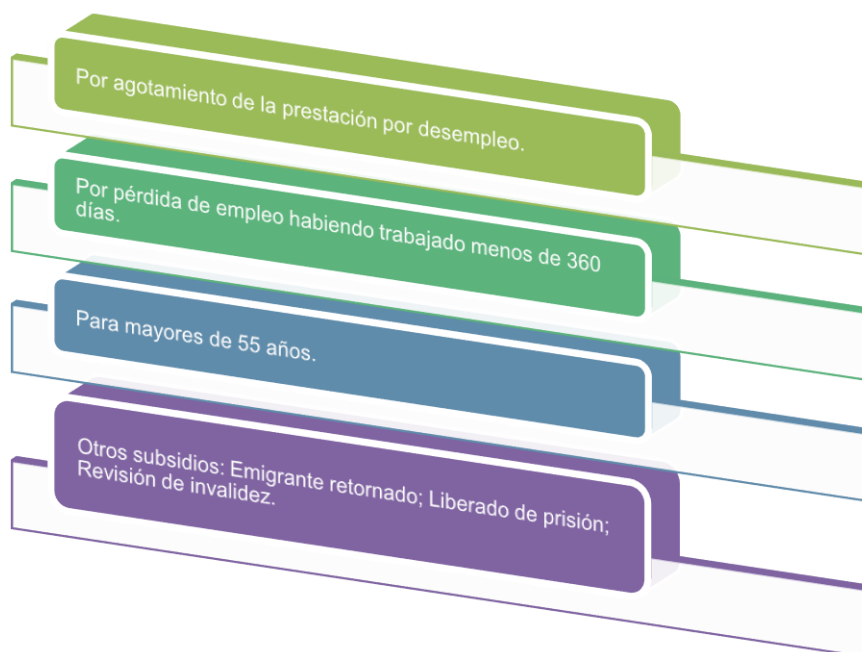
Constitución o incorporación a una cooperativa o sociedad mercantil o laboral

- Se destinarán a las aportaciones necesarias para adquirir la condición de cooperativista o socio en concepto de acciones o participaciones de capital social.
- No se podrá destinar a ampliaciones de capital, desembolso de futuros o pagos aplazados.

9.- DESEMPLEO. MODALIDAD NO CONTRIBUTIVA

SUBSIDIOS POR DESEMPLEO

Tipos de subsidios que se pueden solicitar como persona desempleada.



PLAN DE EMPLEO CIUDAD DE MADRID

Requisitos comunes para todos los subsidios:

- No tener derecho a la prestación contributiva.
- Estar inscrito como demandante de empleo, mantener dicha inscripción durante todo el periodo de percepción suscribir el **compromiso de actividad**.
- **Cumplir el requisito de rentas** = No tener ingresos propios superiores a 675 € mensuales (75% SMI).
- Tener en cuenta que si tiene cónyuge o hij@s a cargo, la suma de todos los ingresos, dividida entre el número de miembros que componen la unidad familiar no puede ser superior a 675 € mes. Esto no será de aplicación al subsidio para mayores de 55 años, en el que el requisito de rentas se refiere solo al titular del derecho.

Los requisitos se deben mantener durante todo el periodo que dure el subsidio. Cuantía:

Si el trabajo se ha desarrollado a tiempo parcial, la cuantía del subsidio será proporcional a las horas trabajadas.

SUBSIDIO POR AGOTAMIENTO DE LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA.

- Para mayores de 45 años
- Para menores de 45 años con cargas familiares

Requisitos específicos además de los comunes:

- Haber agotado una prestación contributiva.
- Llevar un mes inscrito como demandante de empleo desde el agotamiento de dicha prestación.

Plazo de solicitud: En los 15 días hábiles siguientes a la finalización del mes de espera desde el agotamiento de la prestación contributiva.

Duración: 6 meses prorrogables por periodos semestrales en función de: la duración de la prestación contributiva agotada, la edad y responsabilidades familiares, siempre que se solicite en plazo.

EDAD	CONTRIBUTIVA AGOTADA	DURACIÓN CON RESPONSABILIDADES	DURACIÓN SIN RESPONSABILIDADES
Menores de 45 años	4 meses	18 meses	No tiene derecho
	6 meses o más meses	24 meses	
Mayores de 45 años	4 meses	24 meses	6 meses
	6 meses o más meses	30 meses	

PLAN DE EMPLEO CIUDAD DE MADRID

En caso de trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos será equivalente al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud.

SUBSIDIO POR PÉRDIDA DE EMPLEO TRABAJANDO MENOS DE 360 DÍAS

Requisitos específicos además de los comunes:

- Haber perdido involuntariamente el trabajo (despido, finalización de contrato, ERE).
- Si tiene responsabilidades familiares, haber cotizado por desempleo en un régimen de la Seguridad Social entre 90 y 179 días.
- Si no tiene responsabilidades familiares, haber cotizado por desempleo en un régimen de la Seguridad Social entre 180 y 359 días.

Plazo de solicitud: En los 15 días hábiles siguientes al último día trabajado (término de la relación laboral por fin de contrato, despido o ERE).

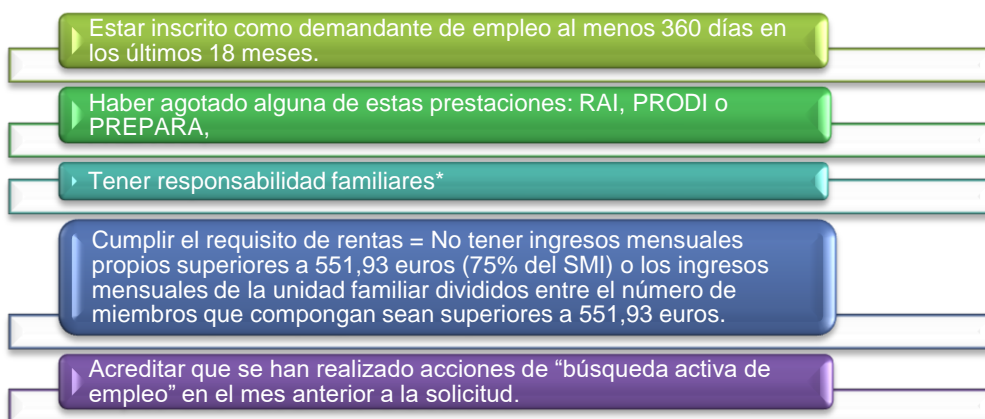
En el caso de que la empresa haya abonado las vacaciones por no haberlas disfrutado con anterioridad al cese, debe presentar la solicitud en el plazo de 15 días hábiles siguientes a la finalización de este período equivalente a las vacaciones

Duración: Varía en función de los días de cotización que haya trabajado, y responsabilidades familiares, siempre que se solicite en plazo.

Días cotizados	Duración
Con responsabilidades familiares	
Entre 90 y 119 días	3 meses
Entre 120 y 149 días	4 meses
Entre 150 y 179 días	5 meses
180 ó más días	21 meses
Sin responsabilidades familiares	
180 o más días	6 meses

En caso de trabajadoras y trabajadores **fijos discontinuos** será equivalente al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud. En el trabajo **a tiempo parcial** la cuantía del subsidio será proporcional al porcentaje de la jornada.

SUBSIDIO EXTRAORDINARIO POR DESEMPLEO



PLAN DE EMPLEO CIUDAD DE MADRID

Plazos de solicitud: Una vez agotado el subsidio anterior, 15 días tras el mes de espera (en el que se debe realizar la “búsqueda activa de empleo”)

Duración: Máxima de 180 días. Cuantía: 430.27€ mensuales es igual al 80% del IPREM (indicador público de rentas de efectos múltiples).

BIBLIOGRAFÍA

- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley Orgánica 11/85 de 2 agosto Libertad Sindical.
- Real Decreto Ley 3/2012 de 10 febrero de medidas urgentes para la reforma laboral.
- Guía Laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2018
- Las Relaciones Laborales en la Comunidad de Madrid. Consejo Económico y Social. Fernando Valdés Dal-Ré. 2000
- Manual de Modalidades de Contratación Laboral. Encarna Tarancón y Mª José Romero Ródenas. 2016