

¿Y SI TERMINA SU CONTRATO?

■ **Cese voluntario.** Cuando el trabajador rompe la relación laboral por su propia voluntad. No tendrá derecho a cobrar el paro pero no perderá el tiempo cotizado y cobrará el finiquito (el salario y las pagas extras no cobradas y las vacaciones no disfrutadas).

■ **Extinción por voluntad del trabajador.** El trabajador pide al Juez que declare extinguida su relación laboral con el empleador por incumplimiento grave por parte de este (falta de pago o retraso continuado en el abono del salario, o cambio de condiciones de trabajo que afecten a la dignidad del trabajador). Si la sentencia es favorable la indemnización será de 45 días de salario por año trabajado, más los salarios adeudados, y podrá cobrar paro.

■ **Finalización del contrato.** Los contratos temporales o de obra y servicio finalizan cuando vence el plazo o concluye la obra o servicio. Genera derecho al paro y a cobrar el finiquito.

■ **Despido objetivo.** Despido debido a causas objetivas justificadas (desde ineptitud del trabajador a mala situación económica de la empresa). La indemnización es de 20 días de salario por año trabajado y genera derecho a cobrar el paro, condiciones similares a las de los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE).

■ **Despido disciplinario.** Cuando el empresario despide al trabajador por un incumplimiento grave. El trabajador no percibirá ninguna indemnización pero sí podrá cobrar el finiquito y el paro.

Además, pueden existir despidos colectivos o por fuerza mayor, que afectarían a un conjunto de trabajadores.

Cobrar el paro

Requisitos y cálculo:

Para cobrar el paro deberá haber trabajado y cotizado a la Seguridad Social por desempleo 360 días como mínimo, no haber cumplido la edad ordinaria para jubilarse (65 años), no cobrar una pensión de la Seguridad Social incompatible e inscribirse como demandante de empleo.

Calcule el paro que le correspondería en el simulador de www.redtrabaja.es, web del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Otras ayudas:

El Servicio de Empleo Estatal ofrece otro tipo de ayudas si no ha cubierto el periodo mínimo de cotización para acceder a una prestación contributiva, si ha agotado la prestación contributiva y tiene responsabilidades familiares o más de 45 años.

Ahora hay que planificar

Un trabajo, un contrato, un sueldo: su futuro

Hacer una buena gestión de sus finanzas desde la primera nómina es vital para lograr una economía saneada. Tenga en cuenta desde la primera entrada de dinero estos cuatro consejos:

1. Controle su dinero con un presupuesto familiar mensual donde figuren sus gastos e ingresos mensuales.
2. Gaste siempre menos de lo que ingresa.
3. Si las tuviera, elimine cuanto antes las deudas.
4. Destine siempre una cantidad al ahorro.

Rentabilice su sueldo

Las ventajas de domiciliar su nómina

No es obligado domiciliar la nómina en un banco o caja de ahorros, pero puede resultarle cómodo además de ser seguro. Antes de realizar este paso conviene comparar las ofertas que ofrecen los diferentes bancos o cajas al domiciliar su nómina.

Entre las ventajas que puede recibir están: devolución de parte de los recibos que se domicilien en la cuenta de la nómina, anticipos de la nómina sin intereses, algún tipo de tarjeta gratis, seguros de accidentes o de hogar, ventajas en la concesión de créditos o hipotecas...

¡Ojo! No se debe tomar la decisión de domiciliar la nómina por los regalos sino por la rentabilidad que se obtenga o por el coste de los servicios que ofrecen.

Y SI LLEGA EL PARO...

Las prestaciones por desempleo tienen fecha de caducidad. Es por este motivo que debe cuidar especialmente sus ingresos provenientes del paro así como las indemnizaciones para estar prevenido por si su búsqueda de empleo se alargara más de lo que piensa.

GUÍA BÁSICA DEL TRABAJADOR

Contrato, nómina y desempleo



EMPLEO Y DESEMPLEO

SEGURIDAD LABORAL

NIP0: 601-10-039-3



Tengo un empleo

El contrato laboral es su protección

Enhorabuena. Acaba de lograr un trabajo y ello significa que habrá nuevos ingresos en su hogar. Es importante que conozca los compromisos que acepta y los derechos tiene. ¿Ha firmado su contrato? ¿Se ha informado de las condiciones? ¿Conoce sus derechos y deberes? ¿Ha leído su convenio colectivo? ¿Y su nómina, sabe qué significa cada apartado? Informarse de todo ello le dará herramientas que le proporcionarán protección y seguridad.

El contrato laboral

Es un documento por el cual el trabajador se compromete a ofrecer determinados servicios a una persona o empresa a cambio de una cierta remuneración y bajo determinadas condiciones. Del contrato se derivan derechos y obligaciones para ambas partes (empleado y empleador).

¿Qué tipo de contrato firmará?

Hay diferentes tipos de contrato (éstos varían en función de las leyes vigentes), aunque los más comunes suelen ser aquellos en función de la duración del contrato (temporal, indefinido, a tiempo parcial, eventual); u otros tipos como contratos en prácticas, para la formación o por obra.

Los contratos se regulan a través de leyes (Estatuto de los Trabajadores) y convenios colectivos, los cuales recogen todos los derechos y deberes específicos del sector en el que esté incluida la empresa.

Antes de firmar...

■ **Compruebe** que en el contrato figura el salario que le corresponde, cómo será la jornada laboral y el trabajo para el que va a ser contratado.

■ **Compare** las características de su contrato con las que figuran en el convenio colectivo de la empresa que le contrata o, en su caso, del convenio del sector al que pertenece dicha empresa.

... Y recuerde: pida siempre copia del documento firmado por usted y el representante de la empresa.

Entienda su nómina

La nómina es el justificante que reciben los trabajadores del pago del salario por parte de la empresa. Detalla los conceptos que forman el salario y especifica las cantidades que se deducen al trabajador y que hacen la diferencia entre el sueldo bruto y el sueldo neto o líquido.

DATOS DE LA EMPRESA	DATOS DEL TRABAJADOR
Periodo: Del 01 de ENERO al 31 de ENERO de 20XX	
Total: 31 días	
DEVENGOS: 1.-Percepciones Salariales: Salario Base: Complementos Salariales: Horas extraordinarias: Gratificaciones extraordinarias: Salario en Especie:	
2.-Percepciones Extrasalariales: Indemnizaciones o suplidos: Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social: Traslados o despidos: Otras percepciones no salariales:	
TOTAL DEVENGADO:	
DEDUCCIONES: Contingencias comunes: Desempleo: Formación profesional: Horas extraordinarias: IRPF: Anticipos:	
TOTAL A DEDUCIR:	
LIQUIDO A PERCIBIR:	
Lugar, fecha y firma:	
Determinación de las bases de cotización 1.-Base de contingencias comunes: Remuneración total: Pagas extraordinarias:	
2.- Base de C. Profesionales: 3.- Base de horas extraordinarias: 4: Base deducción IRPF:	

ENCABEZADO.

Información sobre de la empresa: Nombre, domicilio social, CIF, número de la Seguridad Social.

Datos del trabajador:

- **Nombre y apellidos,** DNI o NIE y número de afiliación a la Seguridad Social
- **Antigüedad.** La fecha en la que el trabajador comenzó a prestar servicios a la empresa. Se debe tener en cuenta para los ascensos, los "pluses" de antigüedad y las indemnizaciones en despidos.
- **Categoría profesional:** Condiciona el salario base (reflejado en las percepciones salariales) y las funciones en la empresa. La categoría profesional y sus funciones vienen descritas en los convenios colectivos o en los contratos individuales.
- **Puesto de trabajo.** Describe las tareas que realiza la persona en la empresa.

DEVENGOS O SUELDO BRUTO.

Son las cantidades de dinero que recibe el trabajador por diferentes conceptos, sin deducciones. Hay dos tipos de devengos:

- Los que cotizan a la Seguridad Social o percepciones salariales (el salario base y los complementos salariales, así como las horas y gratificaciones extraordinarias, entre otras).
- Los excluidos de cotización o percepciones extrasalariales (indemnizaciones por despido o traslado, dietas de viaje, plus de transporte y distancia, prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad temporal...)

DEDUCCIONES. Del salario bruto mensual hay que deducir diferentes importes que hay que pagar al Estado y a la Seguridad Social. El resultado es el sueldo neto. Las deducciones generales son:

- **Contingencias comunes:** Destinado a la Sanidad Pública.
- **Desempleo:** Destinado a las prestaciones por desempleo.
- **IRPF:** Es la retención practicada como pago a cuenta del IRPF (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas). Este porcentaje varía en función del importe del salario y las circunstancias familiares.

BASES DE COTIZACIÓN. Son las cantidades y porcentajes que calculan las cotizaciones por los conceptos que se pagan a la Seguridad Social.