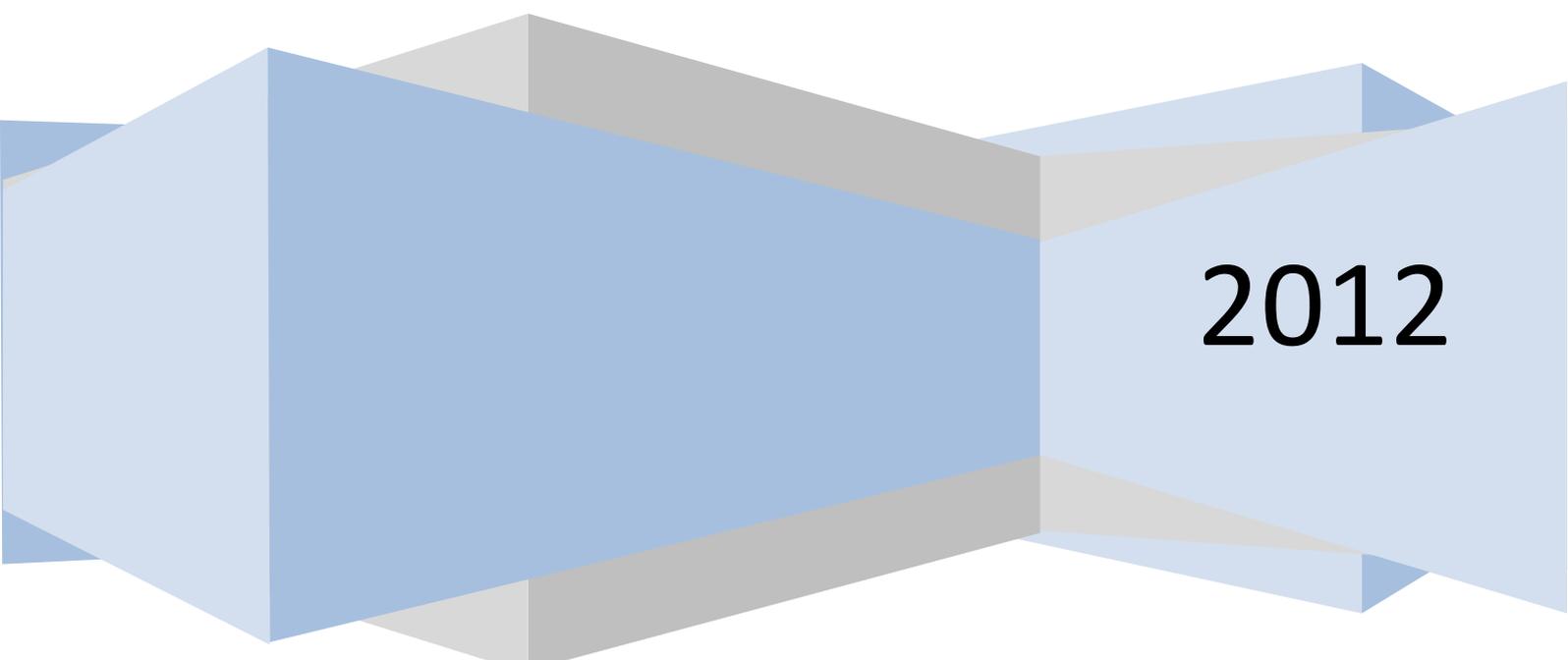


Diseño de Aplicaciones Web

# Formación y Orientación Laboral

Tarea 5

José Luis Comesaña Cabeza



2012

**ACTIVIDAD 1.-** Complimenta el siguiente cuadro indicando el Régimen de la Seguridad Social en el que quedan incluidas las personas que aparecen indicadas.

SUJETO	RÉGIMEN DE LA S.S.
Trabajadores o trabajadoras que desarrollan actividades forestales para una empresa privada.	Régimen Especial Agrario
Empleado o empleada de una Caja de ahorros.	Régimen General
Dueño o dueña de un negocio de hostelería donde presta servicios todos los días laborables.	Autónomo
Conductor o conductora de un autobús de la empresa municipal de transportes públicos.	Régimen General
Asistenta doméstica que presta servicios por horas en varios domicilios.	Régimen Especial empleados de hogar
La tripulación, formada por 8 personas que trabajan por cuenta ajena como pescadores y pescadoras.	Régimen Especial trabajadores del mar
Dueño o dueña de una embarcación de 15 tripulantes que trabaja por cuenta propia en actividades de pesca de altura.	Régimen Especial trabajadores del mar
Funcionarios y funcionarias del Ministerio de Hacienda.	Régimen Especial funcionarios
Trabajador o trabajadora con contrato interino para sustituir en un Juzgado de Instrucción a una funcionaria administrativa de baja por maternidad.	Régimen General
Catedrático o catedrática de matemáticas de un Instituto de Enseñanza Secundaria.	Régimen General

**ACTIVIDAD 2.-** Explica qué obligaciones económicas tiene el empresario o la empresaria por un lado y los trabajadores y las trabajadoras por otro, dentro del Régimen General frente a la Seguridad Social.

Contingencias protegidas	Sujetos obligados a cotizar
Contingencias comunes	Trabajador/a y titular de la empresa
Contingencias profesionales	Titular de la empresa
Formación profesional	Trabajador/a y titular de la empresa
Desempleo	Trabajador/a y titular de la empresa
FOGASA	Titular de la empresa

**ACTIVIDAD 3.-** Con los datos que se facilitan, calcula las cuotas mensuales de empresa y trabajador a la Seguridad Social:

Un trabajador que presta servicios para una empresa desde el pasado año mediante un contrato de obra o servicio a jornada completa fue encuadrado en el grupo de cotización 4º de ayudantes no titulados.

En el presente mes ha percibido las siguientes cantidades:

- ✓ Salario: 811,37€
- ✓ Incentivos: 150,00€
- ✓ Plus convenio: 200,00€
- ✓ Horas extraordinarias: 123, 38€

Durante el año tiene derecho a dos pagas extraordinarias por un importe de 811,37€ cada una de ellas, que se abonan el 15 de junio y el 15 de diciembre. Según la Tarifa de Primas aprobada por la Disposición Adicional 4ª de la Ley de

Presupuestos Generales del Estado para 2007 (Ley 42/2006,28 dic) el tipo correspondiente a esta actividad para la cotización por contingencias profesionales es de un 0,8%.

**Contingencias Comunes:** Salario + Incentivos + Plus convenio + parte proporcional pagas extra  
811,37 € + 150,00 € + 200,00 € + (811,37\*2/12) = **1.296,60 €**

**Contingencias Profesionales:** Contingencias comunes + Horas extra  
1.296,60 € + 123,38 € = **1.419,98 €**

Cotización	% Empresa			€ Empresa	% Trabajador/a			€ Trabajador@
	H.E.	C.C.	C.P.		H.E.	C.C.	C.P.	
Contingencias comunes	23,60 %			306,00 €	4,70 %			60,94 €
Accidentes, enfermedad			1,46 %	20,73 €			0,29 %	4,12 €
Desempleo			6,70 %	95,14 €			1,60 %	22,72 €
FOGASA			0,20 %	2,84 €				
Contingencias Profesionales			0,80 %	11,36 €				
Formación Profesional			0,60 %	8,52 €			0,10 %	1,42 €
Adicional horas extras	23,60 %			29,12 €	4,70 %			5,80 €
<b>TOTAL</b>				<b>473,71€</b>				<b>95,00 €</b>

**ACTIVIDAD 4.** Calcula la prestación económica a la que tendrá derecho el trabajador accidentado en el supuesto que se plantea a continuación:

Un trabajador incluido en el grupo de cotización 6º del Régimen General de la Seguridad Social, es contratado el 16 de noviembre de 2009, fecha en la que fue afiliado y dado de alta.

El 10 de enero de 2010 es dado de baja médica a consecuencia de un accidente no laboral, permaneciendo en esta situación hasta el día 8 de febrero, durante la cual recibió tratamiento médico.

A estos efectos su base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes de diciembre de 2009 fue de 741,90 €.

$$BR = BCCC / \text{días mes} = 741,90 / 30 = \mathbf{24,73 \text{ €}}$$

Diciembre 2009						
1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

En diciembre su base de cotización por contingencias comunes fue de 741,90 €

Enero 2010						
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

del 1 al 9 trabajó normalmente:  $24,73 \times 9 = 222,57 \text{ €}$

Los 3 primeros días de baja no tienen derecho a prestación

Hasta el día 29 (20 días de baja) se abona el 60%:

$$24,73 \times 60\% = 14,84 \text{ €}$$

$$14,84 \times (20-3) = 252,28 \text{ €}$$

Desde el día 30 cobrará el 75%:

$$24,73 \times 75\% = 18,55 \quad 18,55 \text{ €} \times 2 \text{ días} = 37,10 \text{ €}$$

Febrero 2010						
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

Del día 1 al 8 se abona el 75%:

$$18,55 \times 8 = 148,40 \text{ €}$$

El resto de los días tiene la base de cotización normal:

$$24,73 \times 20 = 494,60 \text{ €}$$

Cantidades a percibir en los meses que estuvo de baja:

Meses	BR (normal)	BR (60%)	BR(75%)	Total a percibir
<b>Enero</b>	222,57 €	252,28 €	37,10 €	<b>511,95 €</b>
<b>Febrero</b>	494,60 €		148,40 €	<b>643,00 €</b>

**ACTIVIDAD 5. Con los datos que se facilitan indica si ambos progenitores tienen derecho a algún tipo de prestación económica, y en caso afirmativo durante cuánto tiempo la percibirán y qué entidad es la responsable del pago de la misma.**

Una trabajadora de 30 años afiliada y en alta en el Régimen General desde 1999, clasificada en el grupo de cotización 8º, inicia el descanso por maternidad el día 31 de marzo de 2009, una semana antes de la fecha prevista para el parto (7-4-2009) que finalmente se produce el 11 de abril.

La base de cotización por contingencias comunes (BCcc) de la madre correspondiente al mes de marzo y abril fue de 1.230,70 €.

El padre, también afiliado y en alta desde 1995, tiene 34 años de edad y en la actualidad se halla encuadrado en el grupo de cotización 2º y su BCcc del mes de marzo y abril fue de 2.570,10 €.

La madre desea ceder al padre una parte del descanso de maternidad y disfrutar parte de su descanso de maternidad a jornada parcial, incorporándose a su puesto con una jornada del 50 % de la ordinaria.

La mujer tiene la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que lo disfrute simultáneamente con la madre

**A la madre** le corresponden 16 semanas de baja maternal al 100% de la base reguladora, que gestionará directamente el INSS o MATEPSS.

**Al padre** le corresponde un permiso por nacimiento de hijos, independiente del de la madre, de 13 días ininterrumpidos que se suman a los 2 que ya existían por el nacimiento. Esta prestación será gestionada por el INSS.

Del 1 al 10 de abril se computaría como 10 días disfrutados de su baja maternal a partir de las seis semanas posteriores al parto y que son obligatorias, por lo que a la madre le corresponderá 6 semanas a partir del día 11 de abril, y a continuación 10 semanas (menos los 10 días que ya disfrutó antes del parto). De estas 10 semanas puede solicitar a la empresa ampliarlas a 20 semanas a media jornada (en cuyo caso se descontaría 20 días por los 10 días completos disfrutados anteriormente). Como la madre quiere ceder al padre una parte del descanso por maternidad, tendrá que utilizar su parte correspondiente a las diez semanas últimas.

El cuadro de los permisos retribuidos podría quedar de la siguiente forma:

	Permiso inicial	Posibilidades para el resto del permiso			
<b>Padre</b>	13 días + 2 días			10 sem. / ½ jorn.	5 sem. / jorn. completa
<b>Madre</b>	10 días + 6 semanas	10 sem. - 10 días	20 sem. / ½ jorn.	10 sem. / ½ jorn.	10 sem. / ½ jorn.

- Del permiso a media jornada no se descontará los diez días disfrutados anteriormente, sino 20 a media jornada

- Todo lo que no sean permisos a jornada completa han de contar con la aprobación por parte de la empresa.