

NOVEDADES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

En colaboración con:



SUMARIO

1. Salario mínimo interprofesional para el 2014	1
2. Pensiones y prestaciones	1
3. Cotizaciones	19
4. Contratación	48
5. Desempleo	69
6. Varios	74
7. Novedades legislativas publicadas de abril 2013 ha marzo 2014 ...	132
7.1 Medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo de crecimiento y de la creación de empleo.	
7.2 Ley de apoyo a los emprendedores y a su internacionalización	
7.3 Medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores	
7.4 Ley reguladora del factor sostenibilidad y del índice de revalorización del sistema de pensiones de la Seguridad Social	
7.5 Aspectos formativos del contrato de formación y el aprendizaje	
7.6 Ley para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgente en el orden social	
7.7 Medidas urgentes para el fomento de empleo y la contratación indefinida. Tarifa plana.	
7.8 Ley General de derechos de personas con discapacidad y su inclusión social.	
Tablas	205
Cuadros	231
Anexos	296
Índice Analítico	304
Datos de acceso al contenido online de este libro	311

1. NUEVO SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2014

Norma reguladora: Real Decreto 1046/2013, de 27 de diciembre B.O.E. 30-12-13.

El salario mínimo interprofesional para 2014, no experimenta con respecto a 2013 ningún incremento.

Las cuantías del salario mínimo interprofesional (S. M. I.), para 2014, son:

S.M.I. por hora de trabajo efectivo..... 5,05€

S.M.I. por día completo de trabajo..... 21,51€

S.M.I. por mes completo de trabajo 645,30€

S.M.I. por año completo de trabajo..... 9.034,20€

S.M.I. en contratos de trabajo cuya duración no exceda de 120 días a una misma empresa, se abonará junto con el S.M.I. diario la parte correspondiente a los domingos y festivos así como de las dos pagas extras que como mínimo tiene derecho todo trabajador correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que en ningún caso la cuantía del salario mínimo interprofesional pueda resultar inferior a 30,57€

El S.M.I./mes, 645,30€ se percibirá durante 14 pagos, es decir, doce meses naturales del año más dos pagas extras una en junio y otra en diciembre, siendo el total anual de 9.034,20 €/año.

2. PENSIONES

2.1 PENSIONES PARA EL 2014

Norma reguladora Real Decreto 1045/2013, de 27 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2014 (BOE 30 de diciembre de 2013) / Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014(BOE 26 de diciembre de 2013) / Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre (BOE de 31 de diciembre de 2012, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social. (Normas que afectan al incremento de las pensiones)

2.1.1 INCREMENTOS Y CUANTÍAS

Las pensiones abonadas por el sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, así como las pensiones de Clases Pasivas del Estado, experimentarán en el año 2014 un incremento del 0.25%, respecto a las del 2013..

La pensión máxima para el 2014, incluidas todas las pensiones públicas que reciba un mismo titular, excluidas las que tengan su origen en actos de terrorismo, no podrá exceder en cómputo anual de 35.762,86€, resultando una pensión de carácter mensual de 2.554,49€, a cobrar durante 14 pagos doce meses naturales más dos pagas extras.

Tendrán derecho al complemento por mínimos, aquellas personas cuya pensión este por debajo de la pensión mínima que marca el gobierno y que en LA TABLA 1, siempre y cuando no se perciban rentas de capital o trabajo personal o que, percibiéndolas, no excedan de 7.080,73€/año. A tal efecto,

también se computarán entre tales ingresos las plusvalías o ganancias patrimoniales, así como los rendimientos que puedan deducirse del montante económico del patrimonio, aplicando a su valor el 50% del tipo de interés legal del dinero, con la excepción de la vivienda habitual ocupada por el pensionista y de los bienes cuyas rentas hayan sido computadas. Se presumirá que se cumplen los requisitos cuando el interesado manifieste que va a percibir durante 2014 rendimientos por otros conceptos exceptuado el importe de la pensión sea igual, o no excedan de 7.080,73€/año.

No obstante, los pensionistas que perciban ingresos por los conceptos indicados en cuantía superior a la cifra señalada en el párrafo anterior, tendrán derecho a un complemento por mínimos cuando la suma en cómputo anual de tales ingresos y de los correspondientes a la pensión ya revalorizada resulte inferior a la suma de 7.080,73€/año más el importe en cómputo anual de la cuantía mínima fijada para la clase de pensión de que se trate, en este caso el complemento por mínimos consistirá en la diferencia entre los importes de ambas sumas.

Según el párrafo anterior si se cumplen requisitos y se tiene derecho al complemento por mínimos la cuantía será la diferencia existente entre la pensión real a la cual tenga derecho y la pensión mínima fijada por el gobierno para la clase de pensión de que se trate.

Se considerará que existe cónyuge a cargo del titular de una pensión cuando aquel se halle conviviendo con el pensionista y dependa económicamente de él. Se entenderá que existe dependencia económica cuando concurren las circunstancias siguientes:

- a) Que el cónyuge del pensionista no sea, a su vez, titular de pensión a cargo de un régimen básico público de previsión social, entendiéndose incluido en dicho concepto los subsidios de garantía de ingresos mínimos y de ayuda por tercera persona, ambos de la ley 13/1982, de 1 de abril, de integración social de los discapacitados, y las pensiones asistenciales reguladas en la ley 45/1960, de 21 de julio.
- b) Que los rendimientos de cualquier naturaleza del pensionista y de su cónyuge, computados según párrafos anteriores, resulten inferiores a 8.259,75€/año.

Ley 40/2007 D.A. 24, Los perceptores de pensiones contributivas del sistema de la seguridad social por las contingencias de jubilación, incapacidad permanente y viudedad, que formen una unidad económica unipersonal, y que tengan que hacer frente con su pensión al mantenimiento de un hogar, experimentaran durante los próximos 4 años subidas adicionales de su complemento para mínimos, que les permitan alcanzar en ese periodo los niveles de renta mínimos necesarios para el sostenimiento de su hogar. En la adopción de esta medida se tendrán en cuenta los ingresos de que disponga el pensionista, así como el patrimonio, excluida su vivienda habitual. Esta situación queda limitada por los límites anteriores de ingresos.

Cuando la suma, en cómputo anual, de los rendimientos referidos en el párrafo anterior y del importe, también en cómputo anual, de la pensión que se vaya a complementar resulte inferior a la suma de 8.259,75 euros y de la cuantía anual de la pensión mínima con cónyuge a cargo de que se trate, se reconocerá un complemento igual a la diferencia, distribuido entre el nº de mensualidades que corresponda.

Los pensionistas que cobren complementos por mínimos y que en el 2013, hayan tenido ingresos por otros conceptos que no fuera la pensión superiores a 7.080,73€/año, vendrán obligados a efectuar una comunicación antes del día 1 de marzo de 2014 de la cuantía de dichas rentas, la misma se efectuará ante el INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Los complementos por mínimos no tienen el carácter consolidable y serán absorbibles con cualquier incremento futuro que puedan experimentar las percepciones del interesado, ya sea en concepto de revalorizaciones o por reconocimiento de nuevas prestaciones de carácter periódico que den lugar a la concurrencia de pensiones en este último supuesto, la absorción tendrá efectos desde el día 1 del mes siguiente a la fecha de la resolución del reconocimiento de la nueva pensión.

Los perceptores de complementos por cónyuge a cargo vendrán obligados a declarar, dentro del mes siguiente al momento en que se produzca, cualquier variación de su estado civil que afecte a dicha situación de dependencia económica de su cónyuge.

Con respecto a las pensiones causadas a partir del 1 de enero de 2014 para tener derecho al complemento para alcanzar la cuantía mínima de las pensiones, será necesario residir en territorio Español para las pensiones causadas a partir de la indicada fecha, el importe de dichos complementos en ningún caso podrá superar la cuantía establecida en cada ejercicio para las pensiones de jubilación e invalidez en su modalidad no contributiva.

VER TABLA 1

Efecto de las cotizaciones superpuestas en varios regímenes de seguridad social en orden a las pensiones

Cuando se acrediten cotizaciones a varios regímenes y no se cause pensión a uno de ellos, las bases de cotización acreditadas en este último en régimen de pluriactividad, podrán ser acumuladas a las del régimen en que se cause la pensión, exclusivamente para la determinación de la base reguladora de la misma, sin que la suma de las bases pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento.

A los efectos de la determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación, para que pueda efectuarse la acumulación de las bases de cotización previstas en el apartado anterior, será preciso que se acredite la permanencia en la pluriactividad durante los 10 años anteriores al hecho causante. En otro caso se acumulara la parte proporcional de las bases de cotización que corresponda al tiempo realmente cotizado en régimen de pluriactividad, en la forma que determine el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

2.1.2. PRESTACIONES ECONÓMICAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR HIJO A CARGO.

Las personas encuadradas en el régimen general de la seguridad social que no tengan ingresos superiores al año a 11.519,16€. Tendrán derecho a una prestación económica mensual por hijo. Este límite se incrementará en un 15% por cada hijo a partir del segundo incluido este.

La prestación en cómputo anual será de 291€ cuando el hijo o menor acogido a cargo tenga una edad comprendida entre los 0 y 18 años de edad.

*Hijos a cargo con discapacidad:

- 1.000€ cuando el hijo o menor acogido a cargo tenga un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- La prestación por hijo a cargo con 18 años o más y un grado de discapacidad igual o superior al 65% será de 4.390,80 euros año, si el grado es inferior al 65% e igual o superior al 33% la cuantía año es de 1.000€.
- Cuando el grado de discapacidad sea igual o superior al 75% y cuando necesite para realizar sus actos esenciales de vida (vestirse, desplazarse, comer o análogos) el concurso de otra persona la cuantía económica será de 6.586,80€/año.

Si se trata de familias numerosas, también tendrán derecho a la indicada asignación económica por hijo a cargo si sus ingresos anuales no son superiores a 17.337,05€, incrementándose en 2.808,12€ por cada hijo a cargo a partir del 4, este incluido.

* Nacimiento o adopción de hijos en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres con discapacidad, será de 1.000 euros pago único por cada hijo.

* Subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte al que se refiere el artículo 8.1.b)

del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, queda fijado en 62,90 euros mes.

2.1.3. CUANTIA PENSION DE VIUDEDAD.

El % a aplicar sobre la base reguladora para determinar la cuantía de la pensión es del 52%, con efectos del 1-1-04, afecta a todas las pensiones de viudedad, excepto las de clases Pasivas del Estado, o aquellas que en su determinación ya tenían un % igual o superior al 52%.

Base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivadas de accidente no laboral, será el cociente de dividir las bases de cotización del interesado durante un periodo interrumpido de 24 meses entre 28, elegido por el beneficiario dentro de los 15 años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante.

Base reguladora de las pensiones de muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes, siempre que el causante no fuera pensionista 24 meses entre 28 meses, elegido por el beneficiario dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

2.1.4. CUANTIA DE LAS PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS EN EL 2014.

Para el año 2014, la cuantía de las pensiones de jubilación e invalidez de la seguridad social en su modalidad no contributiva, se fijara en 5.122,60€ íntegros anuales ó 365.90€/mes durante doce meses más dos extras.

Para el año 2014 se establece un complemento de pensión, fijado en 525€/año, para aquellos pensionistas que acrediten fehacientemente carecer de vivienda en propiedad, y residir como residencia habitual en una vivienda alquilada al pensionista por propietarios que no tengan con él o ella una relación de parentesco hasta el 3º grado, ni constituida una unión estable y de convivencia con análoga relación de afectividad a la conyugal.

Beneficiarios del complemento:

- Tener reconocida una pensión de jubilación o invalidez de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, en la fecha de la solicitud y en la de resolución.
- Carecer de vivienda en propiedad.
- Ser titular de contrato de arrendamiento de la vivienda en la fecha de la solicitud.
- Tener fijada su residencia habitual en la vivienda alquilada.

En caso de unidades familiares en las que convivan varios perceptores de pensiones no contributivas, solo podrá percibir el complemento el titular del contrato de alquiler, o de ser varios, el primero de ellos.

2.1.5. LEY 46/06 DE PRESUPUETOS GENERALES PARA EL 2007, D.A. 60 MEJORA DE LAS PENSIONES CAUSADAS ANTES DEL 01-01-2002, POR JUBILADOS DE MANERA ANTICIPADA.

Durante el 2007, se procederá a adoptar las medidas de mejora de las pensiones públicas causadas, antes del 1-1-02, por trabajadores con 60 años o más que hubieran sido despedidos y hubiesen accedido a la jubilación anticipada, acreditando 35 años o más de cotización, a través de la incorporación a la pensión que se perciba de una cantidad a tanto alzado.

2.1.6 PENSIONES DEL EXTINGUIDO SEGURO OBLIGATORIO DE VEJEZ E INVALIDEZ. (SOVI)

Durante el 2014, la cuantía de las pensiones del extinguido seguro obligatorio de vejez e invalidez, no concurrentes con otras pensiones públicas, queda fijado en cómputo anual en 5.667.20€. En cómputo mes la cuantía es de 404.80€, en catorce pagos.

Si existe concurrencia con otras pensiones mensuales el importe es de 393.20€ mensuales a partir del 1 de enero de 2014.

2.2 NOVEDADES EN LAS PRESTACIONES DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL SEGÚN LEY 30/2005, DE 29-12 DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2006

BAJAS MEDICAS Agotado el plazo máximo de 12 meses en situación de enfermedad común profesional y accidente, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (I.N.S.S), será el único competente para reconocer la situación de prórroga expresa con un límite de 6 meses más, o bien para determinar la iniciación de un expediente de incapacidad permanente, o bien para emitir el parte de alta médica a los exclusivos efectos de la prestación económica por incapacidad temporal. El INSS será el único competente para emitir una nueva baja médica, si se da dentro de los 6 meses posteriores a la citada alta médica por la misma o similar patología. Por resolución que se publicará en el Boletín Oficial del Estado se determinará, la fecha en que los órganos del INSS asumen las competencias.

En los casos de alta médica a que se refiere el párrafo anterior, frente a la resolución recaída podrá el interesado, en el plazo máximo de 4 días naturales, manifestar su disconformidad ante la inspección médica del servicio público de salud, la cual, si discrepara del criterio del INSS, tendrá la facultad de proponer, en el plazo máximo de 7 días naturales, la reconsideración de la decisión de aquella, especificando las razones y fundamento de su discrepancia. Si la inspección médica se pronunciara confirmando la decisión del INSS o si no se produjera pronunciamiento alguno en el plazo de 11 días naturales siguientes a la fecha de la resolución, adquirirá plenos efectos el alta médica. Durante el periodo de tiempo transcurrido entre la fecha del alta médica aquella en que la misma adquiera plenos efectos se considerará prorrogada la situación de incapacidad temporal (baja médica).

Si en el aludido plazo máximo, la inspección médica hubiera manifestado su discrepancia con la resolución del INSS, esta se pronunciará expresamente en el transcurso de los 7 días naturales siguientes, notificando la correspondiente resolución al interesado, que será también comunicada a la inspección médica. Si el INSS, en función de la propuesta formulada reconsiderara el alta médica, se reconocerá al interesado la prórroga de su situación de incapacidad temporal a todos los efectos. Si, por el contrario, el INSS se reafirmara en su decisión, para lo cual aportara las pruebas complementarias que fundamente aquella, solo se prorrogará la situación de incapacidad temporal hasta la fecha de la última resolución.

En el desarrollo reglamentario de este artículo se regulará la forma de efectuar las comunicaciones previstas en el mismo así, como la obligación de poner en conocimiento de las empresas las decisiones que se adopten y que les afecten.

El periodo máximo de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de 6 meses prorrogable por otros 6 cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

Cuando el proceso de baja médica continuada se agote a los 18 meses, se examinará necesariamente en el plazo máximo de 3 meses, el estado del incapacitado, a efectos de su calificación, en el grado que corresponda, como incapacitado permanente, no obstante en aquellos casos que continuando el tratamiento médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la citada calificación, ésta podrá retrasarse por el periodo preciso, que en ningún caso podrá rebasar los 24 meses siguientes a la fecha en que se haya iniciado la baja médica, durante los periodos superiores a los 18 meses no subsistirá la obligación de cotizar. Reglamentariamente se regulará el procedimiento administrativo de revisión por el INSS y a instancia del interesado de las altas que expidan las entidades colaboradoras en los procesos de incapacidad temporal.

- **PENSIONES DE JUBILACION:** A los efectos del cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación en las situaciones de pluriempleo, las bases por las que se haya cotizado a las

diversas empresas se computarán en su totalidad, sin que la suma de dichas bases pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento.

Cuando se acrecienten cotizaciones a varios regímenes y no se cause derecho a pensión a uno de ellos, las bases de cotización acreditadas en este último régimen de pluriactividad, podrán ser acumuladas a las del régimen en que se cause la pensión, exclusivamente para la determinación de la base reguladora de la misma, sin que la suma de las bases pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento.

ORFANDAD ABSOLUTA En el caso de orfandad absoluta, si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera 24 años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la pensión de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes siguiente del inicio del siguiente curso académico.

2.3 SUMINISTRO DE INFORMACIÓN A LAS ENTIDADES GESTORAS DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

1. Por los organismos competentes dependientes del Ministerio de Economía y Hacienda o, en su caso, de las Comunidades Autónomas o de las Diputaciones Forales se facilitarán, dentro de cada ejercicio anual, a las entidades gestoras de la Seguridad Social responsables de la gestión de las prestaciones económicas, y, a petición de las mismas, los datos relativos a los niveles de renta y demás ingresos de los titulares de prestaciones, en cuanto determinen el derecho a las mismas, así como de los beneficiarios cónyuges y otros miembros de las unidades familiares, siempre que deban tenerse en cuenta para el reconocimiento, mantenimiento o cuantía de dichas prestaciones a fin de verificar si aquéllos cumplen en todo momento las condiciones necesarias para la percepción de las prestaciones y en la cuantía legalmente establecida.

También se facilitará por los mismos organismos, a petición de las entidades gestoras de la Seguridad Social, un número de cuenta corriente del interesado para proceder, cuando se reconozca la prestación, a su abono.

2. El organismo que designe el Ministerio de Justicia facilitará a las entidades gestoras de la Seguridad Social la información que éstas soliciten acerca de las inscripciones y datos obrantes en el mismo y que puedan guardar relación con el nacimiento, modificación, conservación o extinción del derecho a las prestaciones económicas de la Seguridad Social.

3. Los empresarios facilitarán a las entidades gestoras de la Seguridad Social, los datos que éstas les soliciten para poder efectuar las comunicaciones a través de sistemas informáticos, electrónicos y/o telemáticos, que garanticen un procedimiento de comunicación ágil en el reconocimiento y control de las prestaciones de la Seguridad Social relativas a sus trabajadores.

Los datos que se faciliten en relación con los trabajadores deberán identificar, en todo caso, nombre y apellidos, documento nacional de identidad o número de identificación de extranjero y domicilio.

Todos los datos relativos a los solicitantes de prestaciones económicas del Sistema de Seguridad Social, que obren en poder de las entidades gestoras y que hayan sido remitidos por otros organismos públicos o por empresas mediante transmisión telemática o cuando aquéllos se consoliden en las bases de datos corporativas del Sistema de la Seguridad Social como consecuencia del acceso informático directo a las bases de datos corporativas de otros organismos o empresas, surtirán plenos efectos y tendrán la misma validez que si hubieran sido notificados, por dichos organismos o empresas mediante certificación en soporte papel.»

2.4 EL NUEVO SISTEMA DE JUBILACIÓN GRADUAL Y FLEXIBLE

Norma Reguladora Ley 35/2002, de 12 de julio, Real Decreto 1132/2002 de 31 de octubre.

1. PENSIÓN DE JUBILACIÓN (Ver cuadros 2, 3, 4, 5 y 15)

Jubilación Flexible

- Beneficiarios, personas que una vez causada la pensión de jubilación, compatibilicen la pensión de jubilación con un contrato de trabajo a tiempo parcial, con la consecuente minoración de aquella en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista.

- Compatibilidad e incompatibilidad:

· será incompatible con las pensiones de incapacidad permanente que pudieran corresponder por la actividad desarrollada, con posterioridad al reconocimiento de la pensión de jubilación, cualquiera que sea el régimen que se causen aquellas.

· será compatible con las prestaciones de incapacidad temporal o de maternidad, derivadas de la actividad efectuada a tiempo parcial.

- Efectos de las cotizaciones efectuadas tras la suspensión de la pensión de jubilación, producirán un mejora de la pensión de jubilación, una vez producido el cese en el trabajo, a efectos de base reguladora, de % por años de cotización, y de disminución del % de reducción en el caso de jubilaciones anticipadas.

- Si el trabajador falleciese el cálculo de la prestación de muerte y supervivencia se podrá optar desde la situación de pensionista o desde la situación de activo.

- Otros efectos, durante el percibo de la pensión de jubilación flexible, los titulares de la misma y sus beneficiarios mantendrán la condición de pensionistas a efectos de reconocimiento y percibo de las prestaciones sanitarias.

2. PENSIONES DE INCAPACIDAD PERMANENTE

Beneficiarios de + de 65 años.

Solo se reconocerá si el origen de la incapacidad permanente se debe a contingencias profesionales (accidentes de trabajo o enfermedad profesional).

3. CALCULO DE LA BASE REGULADORA EN SUPUESTOS DE EXONERACIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL.

- Trabajadores por cuenta ajena con 65 años o más, se tomaran las bases por las que viniera cotizando, salvo que sean superiores el resultado de incrementar el promedio de las bases de la cotización del año natural inmediatamente anterior, en el porcentaje de variación media conocida del IPC., en el último año indicado más dos puntos porcentuales.

- Trabajadores por cuenta propia con 65 años o más, se tomarán y serán las equivalentes al resultado de incrementar el promedio de las bases de cotización del año natural inmediatamente anterior al comienzo del periodo de exención de cotización, en el porcentaje de variación media conocida del IPC, en el último año indicado.

2.5 NUEVO RÉGIMEN DE PRESTACIONES DE MUERTE Y SUPERVIVENCIA (VIUEDAD, ORFANDAD Y PRESTACIONES EN FAVOR DE FAMILIARES)

2.5.1. AUMENTO DE LA CUANTÍA DE LA PENSIÓN DE VIUEDAD

El porcentaje a aplicar a la base reguladora de las pensiones de viudedad pasa al 52%.

Cuando la pensión de viudedad constituya la principal o única fuente de ingresos del pensionista, aquellos no superen la cuantía a que en los términos que más adelante se indican y el pensionista tenga cargas familiares el porcentaje será del 70%.

Para la aplicación del porcentaje del 70% será necesario:

-Que los rendimientos anuales del pensionista por todos los conceptos no superen la cuantía resultante

-de sumar al límite que en cada, ejercicio económico, este previsto para el reconocimiento de mínimos de las pensiones contributivas, el importe anual que, en cada ejercicio, corresponda a la pensión mínima de viudedad en función de la edad del pensionista, entendiéndose que la pensión constituye la principal o única fuente de ingresos del pensionista, cuando el importe anual de la misma represente como mínimo, el 50% del total de los ingresos de aquel, también en cómputo anual. A tales efectos, como cuantía de pensión se tendrá en cuenta también el importe de complemento por mínimo que pudiera corresponder.

-Se entenderán cargas familiares la convivencia del beneficiario con hijos menores de 26 años o mayores incapacitados, o menores acogidos, cuando el rendimiento del conjunto de la unidad familiar, así constituida, incluida el pensionista, dividida entre el número de miembros que la compongan, no supere en cómputo anual, el 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de pagas extras.

La aplicación del 70% sobre la base reguladora no podrá dar lugar a que la suma de la cuantía, en cómputo anual, de la pensión de viudedad, más los rendimientos anuales percibidos por el interesado, excedan del límite, en cada ejercicio económico, de la suma de la cuantía establecida para tener derecho al complemento de mínimos la pensión mínima de viudedad que en función de la edad corresponda, en caso contrario, se procederá a reducir la cuantía de la pensión de viudedad, a fin de no superar el límite señalado.

Los beneficiarios del 70% estarán obligados a comunicar a la entidad gestora I.N.S.S en el plazo de treinta días, a contar desde la fecha en que se produzcan todas las variaciones que puedan suponer el nacimiento o la extinción al porcentaje de pensión reflejado en el anterior apartado. Así mismo todos los años antes del 1 de marzo deberán presentar declaración, referida a los rendimientos del año anterior de los miembros de la unidad familiar.

El porcentaje del 70% se aplicará a todas las pensiones de viudedad causadas con fecha anterior al 1-1-2002, siempre que:

-El interesado/a lo solicite.

-Que acredite con la solicitud la concurrencia de los requisitos, declaración de ingresos percibidos, en el ejercicio anterior, por el pensionista y los hijos menores de 26 años o mayores incapacitados menores acogidos, que convivan con el pensionista

-La solicitud se efectuará antes del 31 de marzo del 2002 y si se cumplen requisitos se cobra con efectos 1-1-2002., en caso contrario la retroactividad máxima será de tres meses desde la solicitud.

La suma de las pensiones de viudedad y de orfandad derivadas del mismo causante no podrá superar el porcentaje del 100%.

2.5.2. CASOS EN LOS QUE VA A SER POSIBLE COMPATIBILIZAR LA PENSIÓN DE VIUEDAD CON NUEVO MATRIMONIO

El contraer nuevo matrimonio será causa de extinción de la pensión de viudedad. No obstante, podrán mantener el percibo de la pensión de viudedad, aunque contraigan nuevo matrimonio, los pensionistas de viudedad en quienes concurren los siguientes requisitos:

-Ser mayor de 61 años o menor de dicha edad, siempre que, en este último caso, tenga reconocida también una pensión de incapacidad permanente en el grado de incapacidad absoluta o de gran invalidez, o acrediten una minusvalía igual o superior al 65%.

-Constituir la pensión o pensiones de viudedad percibidas por el pensionista la principal o única fuente de rendimientos. Se entenderá que la pensión o pensiones de viudedad constituye la única fuente de rendimientos, cuando el importe anual de la misma o de las mismas represente, como mínimo, el 75% del total de los ingresos de aquel, en cómputo anual. Para el cómputo del indicado %, se considerará comprendida en la cuantía de la pensión el complemento por mínimos que, en su caso, pudiera corresponder.

-Tener el matrimonio unos ingresos anuales, de cualquier naturaleza, incluida la pensión o pensiones de viudedad, que no superen dos veces el importe, en cómputo anual, del salario mínimo interprofesional, vigente en cada momento (año 2014 S.M.I 9.034,20€ x 2 = 18.068,40€)

La nueva pensión de viudedad que pudiera generarse, como consecuencia del fallecimiento del nuevo cónyuge, será incompatible con la pensión o pensiones de viudedad que se venían percibiendo, debiendo el interesado optar por una de ellas.

2.5.2.1. PAREJAS DE HECHO

Cumplidos los requisitos de alta y cotización, tendrá asimismo derecho a la pensión de viudedad, quien se encontrase unido al causante en el momento de su fallecimiento formando una pareja de hecho y acreditara que sus ingresos durante el año natural anterior no alcanzaron el 50% de la suma de los propios y de los del causante habidos en el mismo periodo. Dicho % será del 25% en el caso de inexistencia de hijos comunes con derecho a pensión de orfandad.

No obstante, también se reconocerá derecho a pensión de viudedad, cuando los ingresos del sobreviviente resulten inferiores a 1,5 veces el importe del salario mínimo interprofesional (S.M.I) vigente en el momento del hecho causante, requisito que deberá concurrir tanto en el momento del hecho causante de la prestación como durante el periodo de su percepción. El límite indicado se incrementará en 0,5 veces la cuantía del S.M.I., vigente por cada hijo común, con derecho a la pensión de orfandad que conviva con el sobreviviente.

Se considerarán como ingresos los rendimientos de trabajo y de capital así como los de carácter patrimonial en los términos en que son computados para el reconocimiento de los complementos para mínimos de pensiones (punto del sumario de este libro).

A efectos de lo establecido, se considerará pareja de hecho la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria con carácter inmediato al fallecimiento del causante y con una duración ininterrumpida no inferior a 5 años. La existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comu-

nidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el conste la constitución de dicha pareja. Tanto la mencionada inscripción como la formalización del correspondiente documento público deberán haberse producido con una antelación mínima de 2 años con respecto a la fecha del fallecimiento del causante.

En las comunidades autónomas con derecho civil propio, cumpliéndose el requisito de convivencia a que se refiere el párrafo anterior la consideración de pareja de hecho y su acreditación se llevará a cabo conforme a lo que establezca su legislación específica.

El derecho a pensión de viudedad se extinguirá cuando el beneficiario contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho en los términos regulados en el apartado anterior, sin perjuicio de las excepciones establecidas reglamentariamente.

2.5.2.2. PRESTACION TEMPORAL DE VIUEDAD

Cuando el cónyuge sobreviviente no pueda acceder al derecho a pensión de viudedad por no acreditar que su matrimonio con el causante ha tenido una duración de un año o, alternativamente, por la inexistencia de hijos comunes y reúna el resto de requisitos enumerados tendrá derecho a una prestación temporal en cuantía igual a la de la pensión de viudedad que le hubiera correspondido y con una duración de dos años.

2.5.2.3 VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO

Quien fuera condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones, perderá la condición de beneficiario de la pensión de viudedad que le corresponda dentro del sistema público de pensiones cuando la víctima de dichos delitos fuera la causante de la pensión, salvo que, en su caso, medie reconciliación entre ellos.

En tales casos la pensión de viudedad que hubiera debido reconocerse incrementará las pensiones de orfandad si las hubiese siempre que tal incremento este establecido en la legislación reguladora en el régimen de seguridad social de que se trate.

2.5.3. NUEVOS LIMITES DE EDAD PARA ACCEDER A LA PENSIÓN DE ORFANDAD

Al fallecer el causante, el huérfano, tiene que ser menor de 22 años o de 24 años si no sobreviviera ninguno de los dos padres.

Los nuevos límites serán también de aplicación a los pensionistas de orfandad que se hubiesen extinguido antes del 1/1/2002 siempre que los interesados acrediten los requisitos de edad y de rendimientos económicos establecidos.

En los casos en que el hijo del causante no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta propia o ajena o, cuando realizándolo, los ingresos que obtengan resulten inferiores en cómputo anual a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional también en cómputo anual, podrá ser beneficiario de la pensión de orfandad, siempre que en la fecha del fallecimiento del causante, a que fuera menor de 22 años o de 24 si no sobreviviera ninguno de los dos padres, o el huérfano presentara una discapacidad en un grado igual o superior al 33%.

En el caso de orfandad absoluta si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera los 24 años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la pensión de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al de inicio del siguiente curso académico.

En el caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el cónyuge sobreviviente, el sobreviviente de una pareja de hecho y los huérfanos tendrán derecho a una indemnización

a tanto alzado, cuya cuantía uniforme se determinará en los reglamentos generales de la ley.

2.5.3.1 PENSION DE ORFANDAD

Dentro del contexto establecido para el proceso de revisión del pacto de Toledo, el Gobierno realizara los estudios necesarios a efectos de analizar la viabilidad de ampliar la edad de percibo de la pensión de orfandad hasta la finalización de los estudios o, al menos, hasta el cumplimiento de los 25 años de edad, así como en relación con la posibilidad de que la mencionada pensión resulte compatible con otras percepciones económicas.

2.5.4. NUEVO LIMITE DE EDAD PARA ACCEDER A LA PENSIÓN A FAVOR DE FAMILIARES

En los casos en que el nieto o hermano del causante siempre que no existan otros beneficiarios más próximos, no efectúe trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia o, cuando realizándolo, los ingresos que obtenga, en cómputo anual, resulten inferiores al 75% de la cuantía del salario mínimo interprofesional que se fije en cada momento, también en cómputo anual, se podrá ser beneficiario de la pensión a favor de familiares siempre que, al fallecer el causante, sea menor de 22 años.

2.5.5. AUXILIO POR DEFUNCION

El fallecimiento del causante dará derecho a la percepción inmediata de un auxilio por defunción para hacer frente a los gastos de sepelio a quien los haya soportado, se presumirá, salvo prueba en contrario, que dichos gastos han sido satisfechos por este orden: por el cónyuge sobreviviente, el superviviente de una pareja de hecho en los términos regulados en el apartado 3 del art. 174, hijos y parientes del fallecido que conviviesen con el habitualmente.

(Novedad 2008), el auxilio por defunción se incrementara en un 50% en los próximos 5 años a razón de un 10% anual, (actualmente es de 30€). A partir de ese momento en cada ejercicio, se actualizará el auxilio por defunción con arreglo al índice de precios al consumo. I.P.C., en el 2010 la cuantía es de 39,08€.

2.5.6 ASIGNACIONES FAMILIARES POR HIJO A CARGO

El causante no perderá la condición de hijo o de menor acogido a cargo por el mero hecho de realizar un trabajo lucrativo por cuenta propia o ajena siempre que continúe viviendo con el beneficiario de las prestación y que los ingresos anuales del causante, en concepto de rendimientos del trabajo, no superen el 100% del salario mínimo interprofesional también en cómputo anual.

2.5.7 PENSION DE VIUEDAD EN SUPUESTOS DE SEPARACION JUDICIAL O DIVORCIO

En los casos de separación o divorcio, el derecho a la pensión de viudedad corresponderá a quien, reuniendo los requisitos en cada caso exigidos en el apartado anterior, sea o haya sido cónyuge legítimo, en este último caso siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias o hubiera constituido una pareja de hecho en los términos a que se refiere el apartado siguiente. Asimismo, se requerirá que las personas divorciadas o separadas judicialmente sean acreedoras de la pensión compensatoria a que se refiere el artículo 97 del Código Civil y ésta quedará extinguida a la muerte del causante. En el supuesto de que la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquélla se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última. En todo caso, tendrán derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aún no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento; en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género, así como por cual-

quier otro medio de prueba admitido en Derecho.

2.5.8 HUERFANOS INCAPACITADOS

Los huérfanos incapacitados para el trabajo con derecho a pensión de orfandad, cuando perciban otra pensión de la Seguridad Social en razón a la misma incapacidad, podrán optar entre una y otra. Cuando el huérfano haya sido declarado incapacitado para el trabajo con anterioridad al cumplimiento de la edad de 18 años, la pensión de orfandad que viniera percibiendo será compatible con la de incapacidad permanente que pudiera causar, después de los 18 años, como consecuencia de unas lesiones distintas a las que dieron lugar a la pensión de orfandad, o en su caso, con la pensión de jubilación que pudiera causar en virtud del trabajo que realice por cuenta propia o ajena.

2.5.9 NORMA TRANSITORIA SOBRE PENSIÓN DE VIUDEDAD EN SUPUESTOS DE SEPARACIÓN JUDICIAL O DIVORCIO

El reconocimiento del derecho a la pensión de viudedad no quedará condicionado a que la persona divorciada o separada judicialmente sea acreedora de la pensión compensatoria a que se refiere el segundo inciso del párrafo primero del apartado 2 del artículo 174 de esta Ley, cuando entre la fecha del divorcio o de la separación judicial y la fecha del fallecimiento del causante de la pensión de viudedad haya transcurrido un periodo de tiempo no superior a diez años, siempre que el vínculo matrimonial haya tenido una duración mínima de diez años y además concorra en el beneficiario alguna de las condiciones siguientes:

- a) La existencia de hijos comunes del matrimonio o
- b) Que tenga una edad superior a los 50 años en la fecha del fallecimiento del causante de la pensión.

La cuantía de la pensión de viudedad resultante se calculará de acuerdo con la normativa vigente con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

En los supuestos a que se refiere el primer párrafo de esta disposición transitoria, la persona divorciada o separada judicialmente que hubiera sido deudora de la pensión compensatoria no tendrá derecho a pensión de viudedad.

En cualquier caso, la separación o divorcio debe haberse producido con anterioridad a la fecha de la entrada en vigor de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

Lo dispuesto en esta disposición transitoria será también de aplicación a los hechos causantes producidos entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de diciembre de 2009, e igualmente les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 174, apartado 2, de esta Ley.

2.5.10 BASE REGULADORA PRESTACIONES DERIVADAS DE CONTINGENCIAS COMUNES

Para el cálculo de la base reguladora en los supuestos de prestaciones derivadas de contingencias comunes se computará la totalidad de las bases por las que se haya efectuado la cotización durante el periodo establecido reglamentariamente anterior al mes previo al del hecho causante.

2.6 LA NUEVA REGULACION DE LAS PRESTACIONES FAMILIARES

- Norma reguladora Real Decreto 1335/2005 de 11 de noviembre (BOE del 22).

El fin de este Real Decreto es recoger en una sola norma el desarrollo reglamentario de las

prestaciones familiares de la seguridad social que anteriormente se regulaba:

- R.D. 356/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla, en materia de prestaciones por hijo a cargo.
- La ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la seguridad social prestaciones no contributivas.
- R.D. 1368/2000, de 19 de julio, de desarrollo de las prestaciones económicas de pago único por nacimiento de tercer o sucesivos hijos y por parto múltiple.

2.6.1 PRESTACIONES FAMILIARES MODALIDAD CONTRIBUTIVA.

(VER APARTADO 2.6.2 A 2.7)

2.6.2. PRESTACIONES FAMILIARES MODALIDAD NO CONTRIBUTIVA.

- Una asignación económica por cada hijo a cargo del beneficiario, menor de 18 años o mayor de dicha edad si está afectado por una minusvalía en grado igual o superior al 65%, cualquiera que sea la naturaleza legal de la filiación de aquel, así como por los menores acogidos, en acogimiento familiar.
- Una prestación económica de pago único a tanto alzado por nacimiento o adopción del tercer y sucesivos hijos.
- Una prestación económica de pago único por parto o adopción múltiples.

Se considerará el hijo o el menor acogido a cargo del beneficiario cuando conviva con este y que los ingresos percibidos por aquel en concepto de rendimientos del trabajo no superen el 75% del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, en cómputo anual (no rompe la connivencia la separación transitoria motivada por razón de estudios, trabajo de los padres o acogedores, tratamiento médico, rehabilitación u otras causas similares). Se considerará que no está a cargo cuando sea perceptor de una pensión contributiva, a cargo de un régimen público de protección social, distinta de la pensión de orfandad o de la pensión en favor de familiares de nietos y hermanos.

Al beneficiario de la asignación por hijo o menor acogido a cargo minusválido, no se le exigirá el límite de recursos económicos.

Efectos económicos de la prestación, a partir del día primero del trimestre natural inmediatamente siguiente al de la presentación de la solicitud. Cuando como consecuencia de variaciones o modificaciones de las circunstancias se produzca la extinción o reducción del derecho, el efecto económico no se producirá hasta el último día del trimestre natural en el que se haya producido la variación de que se trate, en el supuesto que la modificación suponga un aumento de la prestación este no se dará hasta el día primero del trimestre natural inmediatamente siguiente al de la variación.

Cuando la extinción o la modificación venga motivada por la variación de ingresos anuales computables, esta surtirá efectos el día 1 de enero del año siguiente a aquel a que correspondan dichos ingresos.

2.6.3. PRESTACION ECONOMICA DE PAGO UNICO POR NACIIMIENTO O ADOPCION DE UN TERCER O SUCESSIVOS HIJOS

- El nacimiento o adopción ha de producirse en territorio español.

- Serán tenidos en cuenta para el cómputo del 3º hijo o sucesivos hijos todos los hijos, con independencia de su filiación, comunes o no comunes, que convivan en la unidad familiar y estén a cargo de los progenitores o adoptantes.

Para el cómputo del nº de hijos, los hijos afectados por una minusvalía igual o superior al 33% computaran doble.

- No percibir ingresos anuales de cualquier naturaleza, superiores al límite que, para cada ejercicio económico, se establezca en la ley de presupuestos generales del Estado.

2.6.4. PRESTACION ECONOMICA DE PAGO UNICO POR PARTO O ADOPCION MULTIPLES.

- Igual o superior a dos.

- El nacimiento o la formalización de la adopción ha de producirse en España.

- Los hijos con minusvalías iguales o superiores al 33% computaran doble.

- Será la establecida en el art. 188 del texto refundido de la ley general de la seguridad social.

2.6.5. CONSIDERACION COMO PERIODO DE COTIZACION EFECTIVA EN LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Los periodos considerados como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras por cuenta propia y ajena que sean víctimas de la violencia de género, a los efectos del reconocimiento del derecho a determinadas prestaciones de seguridad social, se computarán para:

- El cumplimiento del periodo de cotización exigido para acceder a la prestación de que se trate.

- La determinación de la base reguladora.

- El porcentaje aplicable.

- Tener la consideración de situación asimilada al alta para acceder a las prestaciones.

- Mantener en derecho a la prestación de asistencia sanitaria de la seguridad social.

La base de cotización se tomará en cuenta, el promedio de las bases cotizadas durante los 6 meses anteriores, al inicio de la suspensión, si no se reuniera el periodo de 6 meses al promedio de los meses inmediatamente anteriores al inicio de la suspensión.

Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social en el plazo de 15 días contados a partir de la fecha de su producción, el inicio y la finalización de las suspensiones del contrato de trabajo.

2.6.6. PRESTACIONES ECONOMICAS DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD.

- En caso de fallecimiento de la madre durante o con posterioridad al parto, el otro progenitor tendrá derecho a la prestación económica por maternidad por todo el periodo de descanso o por la parte que quedara por disfrutar, siempre que acredite los requisitos exigidos y aun cuando la madre no hubiera estado incluida en el ámbito de la aplicación del sistema de la seguridad social.

- Tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta salvo para incapacidad laboral y mater-

nidad, el periodo de tiempo que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijo, de menor acogido o de otros familiares que, de acuerdo con la legislación resulte de aplicación, que exceda del periodo considerado como de cotización efectiva (el periodo de cotización efectiva es de 1 año).

2.6.7 AMPLIACION DEL PERMISO DE PATERNIDAD A CUATRO SEMANAS

Norma reguladora, Ley 9/2009, de 6 de octubre BOE 7-10-2009.

La nueva normativa modifica el Art. 48 del Estatuto de los trabajadores incorporando una ampliación en el permiso de paternidad de dos a cuatro semanas ininterrumpidas, en los casos de nacimiento adopción o acogida, ampliables en supuestos de parto múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta ley entrara en vigor con fecha día 1-1-2011.

La presente ley entra en vigor el 1 de enero de 2012.

2.6.8 CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CANCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE. Ley 39/10, de presupuestos generales del Estado para el 2011, Disposición final Vigésima Primera.

VER CUADRO 12
VER ANEXO 2

Se reconocerá una prestación económica a los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre-adoptivo o permanente, en aquellos casos en que ambos trabajen para el cuidado del menor/es que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por el informe del servicio público de salud, u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.

Reglamentariamente se determinara las enfermedades consideradas graves, a efectos del reconocimiento de esta prestación económica.

Será requisito indispensable para que el beneficiario ejercite su derecho reduzca su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, en un 50% de su duración, a fin de que se dedique al cuidado directo continuo y permanente, del menor. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las cotizaciones realizadas durante los periodos de la reducción de jornada prevista, se computaran incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

Para el acceso al derecho a esta prestación se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación de maternidad contributiva.

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo conti-

nuo y permanente, del hijo del menor acogido por parte del beneficiario o cuando el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

La gestión y el pago de la prestación económica corresponderán a la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o, en su caso, a la entidad gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

Las reducciones de jornada constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

2.7. LEY 40/03 DEL 18/11/03 DE PROTECCIÓN DE LAS FAMILIAS NUMEROSAS.

Modificado por ley 40/2007 BOE de 5/12/07

CONCEPTO, familia integrada por uno o dos ascendientes con tres o más hijos, sean o no comunes, EQUIPARACIÓN, se equiparan a familias numerosas, a los efectos de esta ley:

1 o 2 ascendientes con 2 hijos, sean o no comunes, siempre que al menos uno de estos sea discapacitado o éste incapacitado para trabajar.

2 ascendientes, cuando ambos fueran discapacitados, o, al menos uno de ellos tuviera un grado de discapacidad igual o superior al 65%, o estuvieran incapacitados para trabajar, con 2 hijos sean o no comunes.

El padre o madre separados o divorciados, con tres o más hijos, sean o no comunes, aunque estén en distintas unidades familiares, siempre que se encuentren bajo su dependencia económica, aunque no vivan en el domicilio conyugal.

2 o más hermanos huérfanos de padre y madre sometidos a tutela, acogimiento o guarda que convivan con el tutor, acogedor o guardador, pero que no se hallen a sus expensas.

3 o más hermanos huérfanos de padre y madre, mayores de 18 años, o 2, si 1 de ellos es discapacitado, que convivan y tengan una dependencia económica entre ellos.

Se equipara a la condición de ascendiente la persona o personas que a falta de los mencionados en el párrafo anterior, tuvieran a su cargo la tutela o acogimiento familiar permanente o pre adoptivo de los hijos, siempre que estos convivan con ella o ellas y a sus expensas.

CONDICIONES DE LA FAMILIA NUMEROSA:

ser solteros y menores de 21 años de edad, o ser discapacitados o estar incapacitado para trabajar, cualquiera que fuese la edad, tal límite de edad se ampliara hasta los 25 años, cuando cursen estudios que se consideren adecuados a su edad y titulación o encaminados a la obtención de un puesto de trabajo.

Convivir con el ascendiente o ascendientes, sin perjuicio de lo previsto para el supuesto de separación de los ascendientes. Se entenderá en todo caso que la separación transitoria motivada por razón de estudios, trabajo, tratamiento médico, rehabilitación u otras causas similares no rompe la

convivencia entre padres e hijos, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Depender económicamente de los ascendientes, se considerara:

El hijo obtenga unos ingresos, en cómputo anual, no superiores, al salario mínimo interprofesional vigente incluida la parte proporcional de pagas extras.

El hijo este incapacitado para el trabajo y la cuantía de su pensión, si la percibiese, no exceda, en cómputo anual, al salario mínimo interprofesional vigente incluidas las pagas extras.

El hijo que contribuya al sostenimiento de la familia y exista un único ascendiente, si este no está en activo, en los casos y condiciones que reglamentariamente se determinen.

El hijo contribuya al sostenimiento de la familia y el padre o la madre estén incapacitados para el trabajo, jubilados o sean mayores de 65 años, siempre que los ingresos de estos no sean superiores en cómputo anual, al salario mínimo interprofesional vigente, incluidas las pagas extras.

MIEMBROS, los miembros de la unidad familiar deberán ser españoles o nacionales de un estado miembro de la unión europea o de alguno de los restantes Estados parte en el acuerdo sobre el espacio económico europeo y tener su residencia en territorio español, o si tienen su residencia en otro estado miembro de la unión europea o que sea parte del acuerdo sobre el espacio económico europeo que, al menos, uno de los ascendientes de la unidad familiar ejerza una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia en España. Los miembros de la unidad familiar, nacionales de otros países, tendrán derecho a los efectos de esta ley, al reconocimiento de la condición de familia numerosa en igualdad de condiciones que los españoles, siempre que sean residentes legales en España todos los miembros que den derecho a los beneficios de familia numerosa.

COMPUTO, nadie podrá ser computado, a los efectos de esta ley, en 2 unidades familiares al mismo tiempo.

CATEGORÍAS,

Especial, las de 5 o más y las de 4 hijos de los cuales 3 procedan de parto, adopción o acogimiento permanente o pre adoptivo múltiples. Las unidades familiares con 4 cuando sus ingresos anuales divididos por el nº de miembros que las componen, no superen en cómputo anual el 75% del salario mínimo interprofesional, vigente incluidas las pagas extraordinarias.

General, restantes unidades familiares.

Cada hijo discapacitado o incapacitado para trabajar, computara como 2 para determinar la categoría en la que se clasifica la unidad familiar de la que forma parte.

RECONOCIMIENTO DE LA CONDICION DE FAMILIA NUMEROSA: se acreditará mediante el título oficial establecido al efecto, que será otorgado cuando concurren los requisitos establecidos en esta ley, y a petición de cualquiera de los ascendientes, tutor, acogedor, guardador, otro miembro de la unidad familiar con capacidad legal. Corresponde a cada comunidad autónoma de residencia del solicitante la competencia para el reconocimiento de la condición de familia numerosa, así como la expedición y renovación del título que acredita dicha condición y categoría.

ACCION PROTECTORA:

Beneficio por la contratación de cuidadores de familias numerosas, la contratación de cuidadores en familias numerosas dará derecho a una bonificación del 45% de las cuotas a la seguridad social a cargo del empleador en las condiciones que legal o reglamentariamente se establezcan, siempre

que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar. En el supuesto de categoría especial no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar. El beneficio solo será aplicable por la contratación de un único cuidador por cada unidad familiar que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa.

Conservación de situaciones laborales, para los trabajadores que formen parte de unidades familiares que tengan reconocida la condición de familia numerosa, se duplicaran los plazos señalados legalmente para desalojar la vivienda que ocupen por razón de trabajo cuando quede extinguida la relación laboral.

Beneficios en materia de seguridad social y empleo:

Las personas integradas en el régimen general y que formen parte de familias numerosas tendrán derecho a la asignación por hijo a cargo si además de las condiciones generales exigidas, si sus ingresos anuales no son superiores a 14.200 € en los supuestos que concurren tres hijos a cargo, incrementándose en 2.300 € por cada hijo a cargo a partir del cuarto, este incluido.

El periodo considerado como cotizado efectivo será de 15 meses en vez de 12 meses en caso de excedencia por cuidado de hijo si la unidad familiar de la que forma parte es familia numerosa, y hasta 18 meses si es de categoría especial.

En el supuesto de excedencia por cuidado de hijo, la reserva de puesto de trabajo en vez de 12 meses será de 15 meses cuando se trate de un miembro el solicitante de la familia numerosa y de 18 meses si es de categoría especial.

(Los beneficios en materia de actividades y servicios públicos o de interés general, la acción protectora en materia de vivienda, acción protectora en materia tributaria, no son objeto de materia a tratar en este libro pueden verse en la ley 40/2003 de 18 de noviembre de protección a las familias numerosas B.O.E. 19-11-03).

Del contrato en modelo oficial y por cuadruplicado ejemplar, acompañado de la solicitud de alta en el régimen correspondiente de la seguridad social y del certificado de minusvalía, esto surtirá los efectos de solicitud de las subvenciones y bonificaciones a que tuviera derecho.

La resolución de la aprobación de los beneficios será en un plazo de 1 mes desde la solicitud, transcurrido dicho plazo sin resolución expresa se entenderá denegado.

OTRAS AYUDAS COMPATIBLES CON LAS ANTERIORES:

Las empresas podrán solicitar subvenciones con cargo al servicio público de empleo estatal, destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales (**novedad**) o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo. Si la empresa no solicitase esta ayuda podrá hacerlo el propio trabajador.

Estas ayudas serán aplicables a contrataciones temporales siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses.

LEY 51/07 BOE 27-12-07, d.a.70, protección a la familia numerosa, el gobierno llevara a cabo las oportunas modificaciones legales para que las familias monoparentales con 2 hijos a cargo tengan la consideración de familia numerosa.

2.7.1 LEY 2/2008 BOE 24-12-08 DISPOSICION ADICCIONAL SEXTA AMPLIACION DE LA SUSPENSION DEL CONTRATO POR PATERNIDAD EN FAMILIAS NUMEROSAS.

Con el objeto de dar cumplimiento a lo previsto en el disposición transitoria 9 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, la suspensión del contrato de trabajo **por paternidad** tendrá una duración de **20 días** cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad. La duración indicada se ampliara en el supuesto de parto múltiple en 2 días mas por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

Esta disposición será de aplicación a los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan o constituyan a partir del 1 de enero de 2009.

2.7.2. LEY 2/2008 BOE 24-12-08 DISPOSICION ADICCIONAL SEXAGESIMA CUARTA CONISERACION DE FAMILIA NUMEROSA A LAS FAMILIAS MONOPARENTALES CON DOS HIJOS A CARGO.

El gobierno, en el plazo de 1 mes desde la entrada en vigor de esta Ley (entra en vigor el 1-1-09) dará cumplimiento a la disposición adicional septuagésima de la Ley 51/2007, de 26 de diciembre de 2007, de presupuesto generales del estado para el año 2008, llevando a cabo las oportunas modificaciones legales para que *las familias monoparentales con 2 hijos a cargo tengan la consideración de familia numerosa*.

2.7.3. LEY 26/2009 BOE 24-12-2009, DISPOSICION ADICCIONAL SEXAGESIMA OCTAVA. CONSIDERACION DE FAMILIA NUMEROSA A LA FAMILIAS MONOPARENTALES CON DOS HIJOS A CARGO.

El Gobierno, en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de esta Ley (1-1-2010), dará cumplimiento a la disposición adicional cuadragésima de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2008 y a la disposición adicional sexagésima cuarta de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2009, llevando a cabo las oportunas modificaciones legales para que las familias monoparentales con dos hijos a cargo, así como las familias con cónyuge discapacitado y dos hijos a cargo, tengan la consideración de familia numerosa.

2.8. ENFERMEDADES PROFESIONALES

Norma reguladora Real Decreto 1299/2006 de 10 de noviembre por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la seguridad social y se establecen criterios para la notificación y registro BOE 19-12-07.

Esta ley determina la aprobación de cuadro de enfermedades profesionales, es decir, tendrán la consideración de enfermedades profesionales solo y exclusivamente las definidas en el cuadro que el Real Decreto tipifica. El parte de enfermedad profesional no será obligación de cumplimentación por parte de la empresa lo tendrá que hacer la seguridad social o la mutua de accidentes, La empresa lo que si tiene es la obligación de facilitar los datos específicos a las mutuas para que estas puedan acabar de cumplimentar el parte en el plazo de 5 días.

3. COTIZACIONES

3.1. COTIZACIONES 2014

- Norma reguladora Ley 22/2013, de 23 de diciembre de 2013 de Presupuestos Generales del Estado para el 2014, (B.O.E. de 26-12-2013).

- Orden ESS/106/2014, de 31 enero (BOE 01-02-2014) por la que se desarrollan las normas de Cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la ley 22/2013, de 23-12-2013 de Presupuestos Generales del Estado para el 2014

3.1.1 RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La base máxima de cotización en cualquier régimen de la seguridad social que lo tengan establecido será de 3.597,00€/mes, o de 119,90 €/ día.

La base mínima de cotización será de 753,00€/mes

Las bases y tipos de cotización del régimen general, la base mensual para la cotización por contingencias comunes exceptuando la de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y las de recaudación conjunta (Fondo Garantía Salarial, Desempleo y Formación Profesional), estará limitada por una base máxima y mínima mensual según el grupo de categorías profesionales de acuerdo con el siguiente detalle:

VER TABLA 2

Las bases máxima y mínima de cotización para accidentes de trabajo, enfermedad profesional, desempleo, Fondo Garantía Salarial y Formación Profesional tendrá un límite máximo absoluto de 3.597,00€/mes y una mínima absoluta de 753,00 €/mes.

Los representantes de comercio tendrán los límites señalados en el apartado anterior, teniendo en cuenta que su grupo de cotización es el 5.

Los tipos de cotización al régimen general serán los siguientes:

VER TABLA 3

A partir del 1/07/08 el tipo de cotización para la contingencia de desempleo establecida será del 7,05%., del que el 5,50% será a cargo del empresario y el 1,55% a cargo del trabajador.

Para el desempleo con contratos temporales como se puede apreciar para el año 2014 continúa la situación del año 2013 con la medida penalizadora, con un mayor coste para la empresa de seguridad social, se aumenta la cuota de desempleo a través del incremento de tipos para los contratos de duración determinada o temporales ordinarios al 8,30% del que el 6,70% será a cargo de la empresa y el 1,60% a cargo del trabajador.

Como novedad a partir del 01-01-2014 se modifica el tipo de cotización en los contratos de duración determinada a tiempo parcial. En estos casos la contingencia por desempleo se reducirá en un 1%. En consecuencia los tipos de cotización serán los mismos que los contratos temporales a jornada completa, es decir del 8,30% del que el 6,70% será a cargo de la empresa y el 1,60% a cargo del trabajador.

La transformación de contratos de duración determinada en duración indefinida se le aplicará el tipo de cotización normal para los contratos indefinidos, a partir del día de la fecha de transformación, lo mismo sucederá cuando a un trabajador durante la vida de su contrato laboral se le declare afecto de un grado de minusvalía igual o superior al 33%.

Los Representantes de Comercio que presten servicios para varias empresas, el tipo de cotización por el desempleo será el que en cada caso corresponda según el tipo de contrato que tenga y de acuerdo con la tabla anterior.

Cotización en los supuestos de contratos a tiempo parcial, se efectuará en razón a la remuneración efectivamente percibida en función de las horas trabajadas en el mes que se considere.

A partir del 1 de enero del 2014, las bases mínimas por horas aplicables a los contratos de trabajo a tiempo parcial, serán las siguientes:

VER TABLA 4

La cotización en los supuestos de incapacidad temporal, riesgos durante el embarazo, maternidad, en los contratos a tiempo parcial, la base diaria de cotización será el resultante de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días efectivamente trabajados y, por tanto, cotizados en dicho periodo. Esta base se aplicara exclusivamente a los días en que el trabajador hubiera estado obligado a prestar servicios efectivos en la empresa, de no hallarse en alguna de las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y maternidad.

La cotización en la situación de pluriempleo cuando el trabajador preste sus servicios en dos o más empresas en régimen de contratación a tiempo parcial, cada una de ellas cotizara en razón de la remuneración que le abone. Si la suma de las retribuciones percibidas sobrepasa el tope máximo de cotización a la seguridad social, éste se distribuirá en proporción a la remuneración abonada al trabajador en cada una de las empresas.

La cotización en los supuestos de trabajo concentrado en periodos inferiores al alta, cuando la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deben de realizar se presten en determinados periodos de cada año percibiendo todas las remuneraciones anuales o las correspondientes al periodo inferior de que se trate, en esos periodos de trabajo concentrado, existiendo periodos de inactividad superior al mensual, La cotización se efectuara de acuerdo con las siguientes reglas:

Primero. La base se determinará al celebrarse el contrato de trabajo y al inicio de cada año en que el trabajador se encuentre en dicha situación, computándose el importe total de las remuneraciones que tenga derecho a percibir el trabajador en ese año.

Segundo. El importe obtenido se prorrateará entre los meses del año, determinándose de este modo la cuantía de la base de cotización correspondiente a cada uno de ellos y con independencia de que las remuneraciones se perciban íntegramente en los periodos de trabajo concentrado o de forma prorrateada a lo largo del año.

Tercero. Si al final del año o del periodo inferior lo cotizado conforme a las reglas precedentes resulta inferior a las cantidades reales o superiores, se efectúa la liquidación complementaria, o se solicita devolución de cuotas.

Cotización por horas extraordinarias:

VER TABLA 5

3.1.1.1 (Modificado 2014) REDACCIÓN DADA POR LA DISPOSICIÓN FINAL DÉCIMA NOVENA DE LA LEY 22/2013, DE 23 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2014, CON EFECTOS DESDE 1 DE ENERO DE 2014

Disposición final decima séptima. Tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Uno. La cotización a la Seguridad Social de los empresarios, cualquiera que sea el régimen de encuadramiento y, en su caso, de los trabajadores por cuenta propia incluidos en los Regímenes Especiales de Trabajadores del Mar y de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se llevará a cabo, a partir del 1.º de enero de 2014, en función de la correspondiente actividad económica, ocupación o situación, me-

diante la aplicación de la siguiente tarifa:

Modificada por la ley 51/2007, de 26-12, de PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO para el 2008.

Modificada por la ley 2/2008, de 24-12, de PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO para el 2009, disposición Transitoria decimotercera.

Modificada por la ley 26/2009, de 23-12, de PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO para 2010, disposición final 8ª

Modificada por la ley 17/2002, de 27-12, de PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO para 2013, disposición final 17ª

(Modificada en el 2014), por la ley 22/2013, de 26-12, de PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO para 2014, disposición final 19ª

Actualizada desde 1/01/2014

VER TABLA 6

Dos. En orden a la aplicación de lo establecido en el apartado Uno anterior se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

Primera.- Se modifican las tarifas de los siguientes CNAE

CODIGOS CNAE 2009	TIPOS COTIZACION		
	IT	IMS	TOTAL
69 Actividades jurídicas y de contabilidad	0,65	0,70	1,35

Segunda.- Para la determinación del tipo de cotización aplicable en función a lo establecido en la tarifa contenida en esta disposición se tomará como referencia lo previsto en su Cuadro I para identificar el tipo asignado en el mismo, en razón de la actividad económica principal desarrollada por la empresa o por el trabajador por cuenta propia o autónomo, conforme a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009), aprobada por Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, y a los códigos que en la misma se contienen en relación con cada actividad.

Cuando en una empresa concurren, junto con la actividad principal, otra u otras que deban ser consideradas auxiliares respecto de aquélla, el tipo de cotización será el establecido para dicha actividad principal. Cuando la actividad principal de la empresa concorra con otra que implique la producción de bienes o servicios que no se integren en el proceso productivo de la primera, disponiendo de medios de producción diferentes, el tipo de cotización aplicable con respecto a los trabajadores ocupados en éste será el previsto para la actividad económica en que la misma quede encuadrada.

Cuando los trabajadores por cuenta propia realicen varias actividades que den lugar a una única inclusión en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, el tipo de cotización aplicable será el más elevado de los establecidos para las actividades que lleve a cabo el trabajador autónomo

Tercera.- No obstante lo indicado en la regla anterior, cuando la ocupación desempeñada por el trabajador por cuenta ajena, o la situación en que éste se halle, se correspondan con alguna de las enumeradas en el Cuadro II, el tipo de cotización aplicable será el previsto en dicho Cuadro para la ocupación o situación de que se trate, en tanto que ésta difiera del que corresponda en razón de la actividad de la empresa.

Cuarta.- La propia norma cuando se refiere a la letra b) del cuadro de ocupaciones establece que por trabajos o desplazamientos habituales se entienden los que se efectúan durante más de la mitad de la jornada, en cómputo mensual.

Tres - La determinación del tipo de cotización aplicable será efectuada, en los términos que reglamentariamente se establezca, por la Tesorería General de la Seguridad Social en función de la actividad económica declarada por la empresa o por el trabajador autónomo o, en su caso, por las ocupaciones o situaciones de los trabajadores, con independencia de que, para la formalización de la protección frente a las contingencias profesionales, se hubiera optado en favor de una entidad gestora de la Seguridad Social o de una entidad colaboradora de la misma (Mutua de A.T. y E.P.)

Cuarta - El Gobierno procederá al correspondiente ajuste anual de los tipos de cotización incluidos en la tarifa recogida en la presente disposición, así como a la adaptación de las actividades económicas a las nuevas clasificaciones CNAE que se aprueben y a la supresión progresiva de las ocupaciones que se enumeran en la clasificación contenida en la referida tarifa.

Las primas o cuotas resultantes de lo anterior serán a cargo exclusivo de la empresa.

3.1.1.2 REDUCCION EN LA COTIZACION POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL LEY 46/06 DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2007 D.A. 61.

Una vez que la administración de la seguridad social haya establecido los índices de siniestralidad de los diferentes sectores, respecto de la cotización a la seguridad social por contingencias profesionales, por el gobierno se procederá al estudio de la posibilidad de establecer sistemas de reducción de dichas cotizaciones, en los supuestos de empresas que acrediten que su índice de siniestralidad esta por debajo del promedio que corresponda a su sector de actividad.

La tarifa de accidentes de trabajo con respecto a periodos anteriores a 1 de enero de 2007, serán las anteriores a la entrada en vigor de la ley 42/ 2006 (1-1-07) es decir, se aplican los vigentes en cada momento

3.1.2. RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO

Las bases y tipos al régimen especial agrario a partir de 1 de enero de 2014

Cuenta ajena:

A partir de la entrada en vigor de la ley 2/2008 B.O.E. de 24-12-08, de presupuestos generales para el ejercicio 2009, la cotización que hasta este momento solo se venía haciendo por el sistema de jornadas reales, sufre modificaciones, pasando a darse la cotización con el carácter de mensual o diario (jornadas reales). Las empresas podrán optar por la modalidad de cotización mensual, deberán de comunicarlo a la Tesorería General de la Seguridad Social, al inicio de la actividad de los trabajadores, esta modalidad de cotización deberá mantenerse durante todo el periodo de prestación de servicio. La modalidad de cotización mensual resultará de aplicación con carácter obligatorio para los trabajadores por cuenta ajena no incluidos en el censo agrario así como aquellos trabajadores por cuenta ajena con contrato indefinido, sin incluir en estos a los que prestan servicios con carácter fijo discontinuo, respecto de los cuales tendrá carácter opcional.

Las bases de cotización mensual para los trabajadores por cuenta ajena según los distintos grupos de cotización donde se encuadren las distintas categorías profesionales serán las siguientes:

VER TABLA 7

Los tipos aplicables a la cotización de los trabajadores por cuenta ajena incluidos en este régimen especial serán los siguientes:

a) durante los periodos de actividad:

	cargo empresa	cargo trabajador	total
censo agrario	16,85%	4,70%	21,55%

Para la cotización por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional (novedad 2013) se aplicará las tarifas de primas fijadas para el régimen general de seguridad social expuesto en el punto 3.1.1 anterior.

b) durante los periodos de inactividad, el tipo de cotización será del 11,50% siendo la cotización resultante a cargo exclusivo del trabajador.

Las reducciones en las aportaciones empresariales a la cotización a este Régimen Especial:

Durante el año 2014 se aplicarán las siguientes reducciones en las aportaciones empresariales a la cotización a este Sistema Especial durante los períodos de actividad con prestación de servicios.

a) En la cotización respecto a los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1, se aplicará una reducción de 8,10 puntos porcentuales de la base de cotización, resultando un tipo efectivo de cotización por contingencias comunes del 15,50 por 100.

En ningún caso la cuota empresarial resultante será superior a 279,00 euros al mes o 12,13 euros por jornada real trabajada.

b) En la cotización respecto a los trabajadores encuadrados en los grupos de cotización 2 al 11, la reducción se ajustará a las siguientes reglas:

1ª Para bases de cotización iguales o inferiores a 986,70 euros mensuales o a 42,90 euros por jornada realizada, se aplicará una reducción de 6,50 puntos porcentuales de la base de cotización, resultando un tipo efectivo de cotización por contingencias comunes del 10,35 por 100.

2ª Para bases de cotización superiores a las cuantías indicadas en el párrafo anterior, y hasta 2.595,60 euros mensuales o 112,85 euros por jornada realizada, les será de aplicación el porcentaje resultante de aplicar las siguientes fórmulas:

Para bases mensuales de cotización la fórmula a aplicar será:

$$\% \text{ reducción mes} = 6,50\% \times (1 + \text{Base mes} - 986,70 \times 2,52 \times 6,15\%) \text{ Base mes} 6,50\%$$

Para bases de cotización por jornadas reales la fórmula a aplicar será:

$$\% \text{ reducción jornada} = 6,50\% \times (1 + \text{Base jornada} - 42,90 \times 2,52 \times 6,15\%) \text{ Base jornada} 6,50\%$$

No obstante la cuota empresarial resultante no podrá ser inferior a 60,25 euros mensuales o 2,62 euros por jornada real trabajada.

c) Las reducciones en la cotización por contingencias comunes que procedieran en virtud de los establecido en los apartados a y b anteriores, se aplicaran sobre las cuotas una vez sean de aplicación también las bonificaciones u reducciones de seguridad social establecidas.

Durante la percepción de la prestación por desempleo, si corresponde cotizar en el régimen especial agrario la base de cotización será la base mínima del régimen general de la seguridad social correspondiente al grupo de cotización del trabajador en el momento de producirse la situación legal de

desempleo, o en el que cesó la obligación de cotizar.

CUADRO DE JORNADAS REALES

VER TABLA 8

El tipo de desempleo, para los agrarios cuenta ajena tanto fijos como temporales se obtendrá aplicando a la base de cotización determinada por jornadas reales el siguiente porcentaje:

- Trabajadores fijos, cargo empresa el 5,50% y el 1,55% a cargo del trabajador, TOTAL 7,05
- Trabajadores eventuales, a cargo empresa 6,70 % a cargo del trabajador 1,60%, TOTAL 8,30%.
- Cuando se trate de contratos de duración determinada o celebrados con trabajadores discapacitados los porcentajes serán los de los trabajadores fijos.

El tipo del Fondo de Garantía Salarial, La cotización a favor del Fondo de Garantía Salarial de los trabajadores por cuenta ajena será del 0,10 a cargo del empresario y se aplicara sobre la base cotización obtenida de las jornadas reales (Decrece del 0,40% del 2006 al 0,20 para el 2007. Ley de Presupuestos del estado para 2007, Ley 46/06, (BOE 29-12-06)

Cuenta propia: Ver apartado 3.3.5.

3.1.3. RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS (RETA)

3.1.3.1. BASES DE COTIZACIÓN

Las bases y tipos al régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos desde el 1 de enero de 2014. La base máxima y mínima mensual respectivamente es de 3.597,00 € y de 875,70 €.

AUTÓNOMOS MENORES DE 47 AÑOS DE EDAD Y CON 47 AÑOS

(Modificado 2014)La base máxima y mínima para los que al 1-1-2014, sean menores de 47 años de edad tengan, será la elegida por estos dentro de los límites indicados en el párrafo anterior.

Igual elección podrán hacer aquellos trabajadores autónomos que en esa fecha (1-1-14), tengan cumplido 47 de edad, y su base de cotización en el mes de diciembre de 2013 haya sido igual o superior a 1.888,80€/mes o que causen alta en este régimen especial.

Los trabajadores autónomos que en fecha 01-01-2014 tengan una edad de 47 años y su base de cotización en el mes de diciembre 2013 fuera inferior a 1.888,80 € mensuales, no podrán elegir una base de cuantía superior a 1.926,60 € mensuales, salvo que ejerciten su opción en tal sentido antes del 30 de junio de 2014, lo que producirá efectos el 1 de julio del mismo año, o que se trate del cónyuge superviviente del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de éste, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en el régimen especial con 47 años de edad, en cuyo caso no existirá dicha limitación.

AUTÓNOMOS CON 48 O MÁS AÑOS DE EDAD

La base de cotización de los trabajadores autónomos que, a 01-01-14 tengan una edad de 48 años o más cumplidos, estará comprendida entre las cuantías de 944,40 y 1.926,60 €/mes, salvo que se trate del cónyuge superviviente del titular del negocio que como consecuencia del fallecimiento de éste haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en el reta con 45 o más años de edad en cuyo caso la elección de base estará comprendida entre las cuantías de 875,70 y 1.926,60 €/mes.

No obstante los autónomos que con anterioridad a los 50 años hubieran cotizado en cualquiera de los regímenes del sistema de la seguridad social 5 o más años se regirán por las siguientes reglas:

a) Si la última base de cotización acreditada hubiera sido igual o inferior a 1888,80.- €/mes habrán de cotizar por una base comprendida entre 875,70 €/mes y 1.926,60 €/mes.

b) Si la última base de cotización acreditada hubiera sido superior a 1888,80 €/mes, habrán de cotizar por una base comprendida entre 875,70 €/mes y el importe de aquella, incrementado en un 5%, pudiendo optar, en caso de no alcanzarse, por una base de hasta 1.926,60 €.

Lo previsto en el anterior párrafo b) será asimismo de aplicación con respecto a los trabajadores autónomos que a 01-01-11 tuvieran 48 o 49 años y con una base de cotización inferior a 1.665,90 €/mes, hubieran ejercitado la opción de escoger entre la base mínima y la máxima previstas para ese año, antes del 30 de junio de 2011.

Los autónomos que a la fecha de efectos de la nueva base solicitada tengan 50 o más años, solo podrán elegir una base que este comprendida entre los límites mínimos y máximos establecidos para los mayores de 50 años en la ley de presupuestos establecida cada año, salvo que ya tengan anterior a esa edad un base superior a los límites establecidos para los mayores de 50 años.

AUTÓNOMOS DEDICADOS A LA VENTA AMBULANTE O A DOMICILIO

(Novedad 2008) ley 51/07, (BOE 27-12-07) Los trabajadores incluidos en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos dedicados a la venta ambulante o a domicilio podrán elegir base mínima inferior a la mínima general establecidas en los apartados anteriores.

Para el 2014 quedan como sigue:

Venta ambulante.- CNAE 4781 comercio al por menor en mercados y mercadillos de alimentos, bebidas y tabaco; 4782 comercio al por menor en mercados y mercadillos de textiles, prendas de vestir y calzado; 4789 otro comercio al por menor en mercados y mercadillos no mencionado anteriormente y 4799 otro comercio al por menor no realizado ni en establecimientos, ni en puestos de venta, ni en mercadillos podrán elegir como base mínima de cotización durante el 2014, la establecida con carácter general en los párrafos anteriores de este apartado 875,70€/mes, o una base de 753,00€/mes.

Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.- Lo previsto anteriormente, será de aplicación a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante, que perciban ingresos directamente de los compradores.

COTIZACIÓN PARCIAL AUTÓNOMOS

En tales casos, en el supuesto que se acredite que la venta ambulante, se lleva a cabo en mercados tradicionales "mercadillos", con horario de venta inferior a 8 horas al día, se podrá elegir entre cotizar por una base de 875,70€ mensuales o una base de 481,50€/mes. La elección de bases de cotización prevista anteriormente también será de aplicación a las personas que se dediquen de forma individual a la venta ambulante en mercados tradicionales o mercadillos, con horario de venta inferior a 8 horas al día, siempre que no dispongan de establecimiento fijo propio, ni produzcan los artículos o productos que vendan. En cualquier caso deberán cotizar obligatoriamente por las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales aplicando sobre la base la tarifa de primas prevista en el apartado 3.1.1. De este libro.

Los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante que,

con anterioridad al 31-12-2012, vinieran encuadrados en el Régimen General y que, en razón de lo establecido en el Art. 120. Cuatro.8 de la ley 2/2008 de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, hayan quedado incluidos, a efectos de seguridad social, en el Régimen Especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos, tendrán derecho, durante 2014, a una reducción del 50% de la cuota a ingresar. La reducción se aplicará sobre la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo previsto.

Venta a domicilio.- (CNAE 4799 comercio al por menor a domicilio) podrán elegir como base mínima la cotización durante el año 2014 la establecida con carácter general en los párrafos anteriores 875,70€/mes, o una base de cotización de 481,50€/mes.

	BASE MINIMA MES	TIPO %	CUOTA A PAGAR MES
Venta ambulante	753,00€	29,90	225,15€
Venta a domicilio	481,50€	29,90	143,97€

Los trabajadores cuya alta en este régimen especial se haya practicado de oficio, como consecuencia, a su vez, de una baja de oficio en el régimen general de la seguridad social o en otro régimen de trabajadores por cuenta ajena, podrán optar, cualquiera que sea su edad en el momento de causar alta, entre mantener la base de cotización por la venían cotizando en el régimen en causaron baja o elegir una base de cotización aplicando las reglas generales previstas, a tales efectos, en este régimen especial.

CAMBIOS E INCREMENTO DE LAS BASES DE COTIZACIÓN

Los cambios posteriores en la base de cotización, hasta 31-12-07 sólo se podía efectuar la solicitud de un cambio de base al año, a partir del 1-1-08, se podrán efectuar hasta dos cambios voluntarios al año, al inicio de cada semestre y siempre que las previas solicitudes se formulen dentro de plazo y dentro de los límites de base fijados en los párrafos anteriores, los plazos serán:

Solicitudes efectuadas antes	Efectos de la nueva base
01-05-14 (último DIA 30-04-14)	01-07-14
01-11-14 (último DIA 31-10-14)	01-01-15

Los autónomos podrán solicitar que mientras mantengan su situación de alta en el RETA, y vengán cotizando por las bases máximas de este régimen esta se incremente automáticamente en el mismo % en que se aumenten dichas bases máximas, igualmente lo podrán solicitar los que no estén en bases máximas incrementándose automáticamente en el mismo % que incremente la base máxima del régimen especial RETA., cualquiera de estas dos opciones se puede solicitar en el momento del alta en el régimen o posteriormente al alta antes del 1 de noviembre de cada año para que tenga efectos el 1 de enero del año siguiente, la renuncia se puede efectuar en los mismos plazos, para que tenga efectos el 1 de enero del año siguiente.

(NOVEDAD JULIO 2013) VER PAGINAS 150 A 162

AUMENTO DE LA COTIZACION

(Novedad 2014).- Con efectos 01 de enero de 2014 los trabajadores autónomos que en algún momento del 2013 y de manera simultánea hayan tenido contratado a su servicio un nº de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a 50, la base mínima de cotización tendrá una cuantía igual a la prevista como base mínima para los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización uno del régimen general que para el año 2014 está fijada en 1.051,50€/mes.

(NOVEDAD PARA 2014) Con efectos 01 de febrero de 2014 los trabajadores autónomos (personas físicas, comuneros, cooperativistas y familiares colaboradores de éstos) que en algún momento del año 2013 y de manera simultánea hayan tenido contratado a 10 o más trabajadores, la base mínima de cotización tendrá una cuantía igual a la base mínima para los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1 del Régimen General. (1.051,50€/mes).

Con efectos 01 de enero de 2014 los trabajadores autónomos, así como sus familiares colaboradores, que estén encuadrados en éste régimen por desempeñar el cargo de consejero, administrador, socios o prestar servicios para una sociedad mercantil capitalista o una sociedad laboral, también se les aplicará la base mínima de cotización del grupo 1 del Régimen General. (1.051,50€/mes), a excepción de aquellos que causen alta inicial en el mismo, durante los 12 primeros meses de su actividad, a contar desde la fecha de efectos de dicha alta.

COTIZACION APLICABLE EN LOS CASOS DE PLURIACTIVIDAD CON JORNADA LABORAL A TIEMPO COMPLETO O A TIEMPO PARCIAL SUPERIOR AL 50%.

(NOVEDAD SEPTIEMBRE 2013) Los trabajadores que se den de alta por vez primera en RETA a partir del 29 de septiembre de 2013 y comiencen una situación de pluriactividad con jornada laboral a tiempo completo o tiempo parcial superior al 50% pueden elegir la base de cotización con estos límites:

- Entre el 50% de la base mínima 875,70€ (438,00€ para el 2014, cuota a pagar 130,96€/mes) y la base máxima 3.425,70€ (para el 2014), los 18 primeros meses.

- Entre el 75% de la base mínima 875,70€ (656,70€ para el 2014, cuota a pagar 196,35€/mes) y la base máxima 3.425,70€ (para el 2014), los siguientes 18 meses.

Esos porcentajes serán de 75% y 85% (744,30€ para el 2014, cuota a pagar 222,55€/mes), respectivamente, si la actividad laboral por cuenta ajena es a tiempo parcial de al menos el 50% de la jornada de un trabajador con jornada a tiempo completo comparable.

(NOVEDAD JULIO 2013) VER PAGINAS 150 A 162

3.1.3.2. REDUCCIONES Y BONIFICACIONES DE LA CUOTA COMO MEDIDA DE FOMENTO DE EMPLEO A LA OCUPACION DE AUTONOMOS JOVENES Y EMPRENDEDORES.

3.1.3.2.1. AUTÓNOMOS MENORES DE 30 AÑOS (35 MUJERES) Y AUTÓNOMOS CON 30 AÑOS O MÁS

1. AUTÓNOMOS 30 AÑOS O EN EL CASO DE LA MUJERES 35.

Los autónomos incorporados al régimen que tengan 30 años, tendrán una reducción durante 15 meses siguientes al alta, del 30% de la cuota sobre la base mínima y el tipo mínimo vigente en cada momento y una bonificación en los 15 meses siguientes a la finalización del periodo de reducción, de igual cuantía que aquella. La edad será de 35 años en el caso de mujeres. En este caso se reducirá una cantidad sobre la cuota de contingencias comunes que le corresponda.

(NOVEDAD JULIO 2013) Los trabajadores autónomos que tengan menos de 30 años de edad, que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en el régimen, en los 5 años anterior-

res, podrán aplicarse las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de 30 meses, según la siguiente escala:

a) Reducción del 80% de la cuota durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta. (Reducción de - 208,77€ siendo la cuota a pagar por la base mínima para el año 2014 de 53,06€/mes)

b) Reducción del 50% de la cuota durante los 6 meses siguientes al período señalado en la letra a). (Reducción de - 130,48€ siendo la cuota a pagar por la base mínima para el año 2014 de 131,35€/mes)

c) Reducción del 30% de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra b). (Reducción de - 78,29€ siendo la cuota a pagar por la base mínima para el año 2014 de 183,54€/mes)

d) Bonificación del 30% de la cuota en los 15 meses siguientes a la finalización del período de reducción. (Bonificación de - 78,29€ siendo la cuota a pagar por la base mínima para el año 2014 de 183,54€/mes).

Lo previsto en el presente apartado no resultará de aplicación a los trabajadores autónomos que empleen a trabajadores por cuenta ajena. Los autónomos que opten por el sistema del apartado anterior, podrán acogerse a las bonificaciones y reducciones del apartado 1 siempre que el cómputo total de las mismas no supere el plazo máximo de 30 mensualidades.

2. AUTÓNOMOS CON 30 O MAS AÑOS DE EDAD

(NOVEDAD SEPTIEMBRE 2013) Los trabajadores autónomos que tengan 30 o más años de edad, que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en el régimen, en los 5 años anteriores, podrán aplicarse las siguientes reducciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de 18 meses, según la siguiente escala:

a) Reducción del 80% de la cuota durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta. (Reducción de - 208,77€ siendo la cuota a pagar por la base mínima para el año 2014 de 53,06€/mes).

b) Reducción del 50% de la cuota durante los 6 meses siguientes al período señalado en la letra a). (Reducción de - 130,48€ siendo la cuota a pagar por la base mínima para el año 2014 de 131,35€/mes).

c) Reducción del 30% de la cuota durante los 6 meses siguientes al período señalado en la letra b). (Reducción de - 78,29€ siendo la cuota a pagar por la base mínima para el año 2014 de 183,54€/mes).

Lo previsto en el presente apartado no resultará de aplicación a los trabajadores autónomos que empleen a trabajadores por cuenta ajena.

(NOVEDAD JULIO 2013) VER PAGINAS 150 A 162

3.1.3.2.2. MEJORA EN LA BONIFICACION DE CUOTAS PARA LOS DISCAPACITADOS QUE SE ESTABLEZCAN COMO TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA (RETA)

La ley 45/2002, estableció en una disposición adicional undécima una bonificación de cuotas para los discapacitados que se establecieran por cuenta propia.

A su vez, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2006, redactó de nuevo esta disposición en el sentido de que las personas con discapacidad, que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por cuenta Propia o Autónomo, se beneficiarán durante los cinco años siguientes a la fecha de efectos del alta, de una bonificación del 50% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo vigente en cada momento en el mencionado régimen especial.

Por último la ley 43/2006, amplió la duración de la bonificación de 3 a 5 años desde la fecha de efectos del alta.

1. AUTÓNOMOS DISCAPACITADOS MENORES DE 35 AÑOS

(NOVEDAD JULIO 2013) Los trabajadores autónomos con un grado de discapacidad igual o superior al 33% tengan menos de 35 años de edad, que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en el régimen, en los 5 años anteriores, podrán aplicarse las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de 5 años, según la siguiente escala:

a) Reducción del 80% de la cuota durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta. (Reducción de - 208,77€ siendo la cuota a pagar por la base mínima para el 2014 de 53,06€/mes).

b) Bonificación del 50% de la cuota durante los 4 años siguientes al período señalado en la letra a). (Reducción de - 130,48€ siendo la cuota a pagar por la base mínima para el 2014 de 131,35€/mes).

Lo previsto en el presente apartado no resultará de aplicación a los trabajadores autónomos que empleen a trabajadores por cuenta ajena, en éste caso se les aplicará la bonificación del 50% de la cuota, siempre y cuando el cómputo total no supere el máximo de 60 mensualidades.

2. AUTÓNOMOS DISCAPACITADOS CON 35 AÑOS O MÁS

(NOVEDAD SEPTIEMBRE 2013) Los trabajadores autónomos con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en el régimen, en los 5 años anteriores, podrán aplicarse las siguientes reducciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de 5 años, según la siguiente escala:

a) Reducción del 80% de la cuota durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta. (Reducción de - 208,77€ siendo la cuota a pagar por la base mínima para el 2014 de 53,06€/mes).

b) Bonificación del 50% de la cuota durante los 54 meses siguientes al período señalado en la letra a). (Reducción de - 130,48€ siendo la cuota a pagar por la base mínima para el 2014 de 131,35€/mes).

Lo previsto en el apartado a) no resultará de aplicación a los trabajadores autónomos que empleen a trabajadores por cuenta ajena, en éste caso se les aplicará la bonificación del 50% de la cuota, siem-

pre y cuando el cómputo total no supere el máximo de 60 mensualidades.

3.3.2.3. EXONERACION DEL PAGO DE CUOTAS A LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA CON 65 AÑOS O MÁS Y CON 35 AÑOS Y 6 MESES COTIZADOS

Exoneración del pago de cuotas de la seguridad social respecto de los trabajadores por cuenta propia con 65 años o más, a excepción de la cotización por incapacidad temporal. Entrada en vigor el 1-1-04. Los trabajadores por cuenta propia incluidos en el campo de aplicación de los regímenes especiales de Autónomos, del Mar y Agrario, quedan exentos de cotizar a la seguridad social salvo, en su caso, por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, en el supuesto de tener cumplidos 65 años y acreditar 35 años y seis meses de cotización efectiva a la seguridad social, sin que se tengan en cuenta a estos efectos las partes proporcionales de pagas extraordinarias. Si al cumplir los 65 años de edad el trabajador no reuniera el requisito exigido de 35 años y seis meses de cotización, la citada exención será aplicable a partir de la fecha en que se acredite éste. Por los periodos de actividad en los que el trabajador no haya efectuado cotizaciones, en los términos previstos en el apartado anterior, a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones excluidas de cotización, las bases de cotización correspondientes a las mensualidades de cada ejercicio económico exentas de cotización serán equivalentes al resultado de incrementar el promedio de las bases de cotización del año natural inmediatamente anterior en el % de variación media conocida del IPC en el último año indicado, sin que las bases así calculadas puedan ser inferiores a las cuantías de las bases mínimas o únicas fijadas en la ley de presupuestos de cada año.

Los trabajadores por cuenta propia que opten tendrán derecho a las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para lo cual la tarifa de primas a aplicar sobre la base de cotización será la establecida en el apartado 3.1.1 anterior apartado accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de éste libro.

3.1.3.2.4. BONIFICACION DE CUOTAS EN LOS SUPUESTOS DE DESCANSO MATERNAL (MATERNIDAD).

La ley orgánica de igualdad extendió las bonificaciones de las cuotas a las trabajadoras por cuenta propia (incluidas las socias trabajadoras o socias de trabajo de las cooperativas incorporadas en el RETA) que hayan cesado temporalmente en la actividad como consecuencia de una situación de riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad o riesgo durante la lactancia, siempre que, durante esta interrupción, las mismas hayan sido sustituidas con contratos de interinidad, por otros trabajadores por cuenta ajena, respecto de los cuales, a su vez, se produce la bonificación de las aportaciones empresariales ampliando tales bonificaciones a los supuestos de cese temporal en la actividad en razón de la paternidad o del riesgo durante la lactancia.

La bonificación alcanza, el 100% de la cuota resultante de aplicar a la base mínima que corresponda en el RETA y al tipo de cotización obligatorio, y a la persona sustituta que tiene que ser desempleada durante la sustitución por tales contingencias se le aplica una bonificación del 100% de la cuota empresa de seguridad social.

3.1.3.2.5. COTIZACION DE LAS TRABAJADORAS AUTONOMAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

- Suspensión de la cotización

Las trabajadoras por cuenta propia, víctimas de violencia de género que deban cesar en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, pueden suspender la obligación de cotizar al RETA durante un periodo de 6 meses, período que se considera como cotizado a efectos de la percepción de las prestaciones de Seguridad Social y, así mismo, su situación se considera como asimilada al alta.

- Incentivos para favorecer el inicio de una actividad por cuenta propia:

Los incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia se concederán de acuerdo con lo previsto en la Orden por la que se regula la concesión de subvenciones y ayudas al establecimiento como trabajadora autónomas por cuenta propia, al ser considerado uno de los colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, se incrementaran en un 10% los incentivos respecto a las establecidas para las demás trabajadoras.

3.1.3.2.6. BONIFICACIONES POR NUEVAS ALTAS DE FAMILIARES COLABORADORES DE TRABAJADORES AUTONOMOS.

(Novedad 2012) Ley 3/2012 de 6 julio (BOE 07-07-2012) El cónyuge, pareja de hecho y familiares de trabajadores autónomos (hasta segundo grado) que se den de alta a partir de la entrada en vigor de ésta ley, en el régimen especial de autónomos (incluidos el régimen especial de los trabajadores de mar), tendrán derecho a una bonificación del 50% de la cuota de la base mínima vigente para cada año durante 18 meses.

3.1.3.2.7. PLURIACTIVIDAD, DEVOLUCION DE COTIZACIONES A LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA QUE, EN REGIMEN DE PLURIACTIVIDAD, HAYAN COTIZADO MAS QUE EL IMPORTE MAXIMO DE CUOTAS

Aquellas personas que en razón de sus trabajos se encuentren dados de alta en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos (reta) y en régimen general de la seguridad social por ser trabajadores empleados de una empresa es decir trabajadores por cuenta ajena y lo hayan hecho durante el 2013, si las cuotas abonadas por dicha persona a los dos regimenes de seguridad social son de una cuantía igual o superior a 11.633,68 €, tendrán derecho a una devolución del 50% del exceso en que sus cotizaciones ingresadas superen la mencionada cuantía, con el tope del 50% de las cuotas ingresadas en dicho régimen especial (reta), en razón de su cotización por las contingencias comunes de cobertura obligatoria.

La devolución se efectuará a instancia del interesado, que habrá de formularse en los cuatro primeros meses del 2014.

En el marco del dialogo social el Gobierno realizará un estudio que analice la posibilidad de llevar a cabo medidas de reducción de la edad de jubilación de los trabajadores autónomos, en casos de realización de trabajos que sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo un mínimo de actividad que se establezca.

En su caso para lo anterior se incorporarán las compensaciones económicas que deban efectuarse a favor de la seguridad social, en orden a preservar el equilibrio económico-financiero del sistema y los principios de contribución y proporcionalidad, de las aportaciones efectuadas y las prestaciones a recibir. En este supuesto podrán preverse cotizaciones incrementadas para el colectivo que pueda ser beneficiario de las medidas de la reducción de la edad de jubilación.

3.1.3.3. TIPOS DE COTIZACION.

El tipo de cotización será del 29,80% que se aplicará sobre la base elegida resultando la cuota a pagar, en el supuesto de no haberse acogido a la prestación económica de incapacidad temporal el tipo a aplicar sobre la base de cotización es del 26,50%. La diferencia entre tener prestación económica de I.T. (cobrar durante las situaciones de baja médica) o no es de 3,30% sobre la base de cotización, para el 2014 el tipo se mantiene en el 29,80%, y si no se tiene cubierta la protección por incapacidad temporal el 26,50%.

A partir de la ley 32/2010 de 5 de agosto se establece un sistema específico de protección por cese

de actividad para los autónomos que tuvieran cubiertas las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el tipo de cotización establecido para ésta cobertura es del 2,2%, en éstos casos el tipo de cotización por la cobertura de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes es del 29,30%.

(Novedad 2008) ley 51/07, (BOE 27-12-07) Los trabajadores del régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos que no hayan optado por la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, efectuarán una cotización adicional equivalente 0,10 %, aplicado sobre la base de cotización elegida, para la financiación de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

3.1.3.4. OPCIONES DE COBERTURA DE BAJA MÉDICA Y ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL EN EL REGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTONOMOS

A partir de 1-1-98 las personas que soliciten el alta en este régimen y opten por acogerse a tener prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (cobrar durante los periodos de baja médica), deberán elegir obligatoriamente una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social, con la que quieren la cobertura. Es decir, las altas al RETA a partir del 1-1-98 las prestación económica de I.T. no la pueden concertar con la seguridad social sino con una mutua, estando incluida en la cuota que al mes se paga a la seguridad social, los costes de la mutua.

A partir del 1-11-03 las prestaciones económicas derivadas de la baja médica en el régimen especial de trabajadores autónomos o cuenta propia, régimen agrario y del mar los porcentajes aplicables a la base reguladora para la cuantía serán los de contingencias comunes del régimen general (del 4 al 20 día de baja el 60%, del 21 en adelante el 75% de la base reguladora del mes anterior a la baja médica). En el supuesto que el interesado hubiera optado por la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedad profesional el 75%, desde el día siguiente a la baja.

En el momento de causar alta en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos, los trabajadores tienen la obligación de acogerse a la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal (cobrar prestaciones durante la baja médica), salvo que estén de alta de manera simultánea en el régimen general de seguridad social y tenga la cobertura de la prestación de I.T., en este caso será opcional la cobertura de I.T. en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Los trabajadores incluidos en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos, podrán optar por mejorar asimismo voluntariamente la acción protectora de dicho régimen INCORPORANDO LA PROTECCION POR LAS CONTINGENCIAS DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, EN LOS SIGUIENTES TERMINOS:

- La opción por la prestación económica de accidentes de trabajo y enfermedad profesional deberá efectuarse con la misma entidad gestora (I.N.S.S.) o colaboradora (mutua de accidentes de trabajo) con la que se haya formalizado la cobertura de la incapacidad temporal (baja médica).

- En los supuestos de trabajadores con 65 años cumplidos con 35 años y seis meses efectivos de cotización a la seguridad social, están exentos de cotización, salvo de incapacidad temporal y de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, siempre que hubieran optado por esta.

- Todos los trabajadores del régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos que hubieran optado en tiempo y forma y su solicitud fuera resuelta favorablemente, por las contingencias de accidente y enfermedades profesionales, tendrá derecho a las prestaciones originadas por dichas contingencias, en la misma extensión, forma, términos y condiciones que en el REGIMEN GENERAL, con las particularidades siguientes:

Se entenderá accidente de trabajo del trabajador autónomo el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta y que determina su inclusión en el campo de aplicación del régimen especial.

A tal efecto, tendrán la consideración de accidente de trabajo:

- Los acaecidos en actos de salvamento y otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- Las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo, cuando se pruebe la conexión con el trabajo realizado por cuenta propia.
- Las enfermedades, que no tengan la consideración de enfermedades profesionales, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución de aquél.
- Las enfermedades, o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
- Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afectaciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

No tendrán la consideración de accidente de trabajo, en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos:

- Los que sufra el trabajador al ir o al volver de lugar del trabajo.
- Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por ésta la que sea de tal naturaleza que ninguna relación guarde con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente. En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.
- Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador.

- No impedirá la calificación de un accidente como de trabajo la concurrencia de la culpabilidad civil o criminal de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

- Se entenderá enfermedad profesional la contraída como consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta propia, en la actividad en virtud de la cual el trabajador está incluido en el campo de aplicación del régimen especial, que esté provocado por la acción de los elementos y sustancias y en las actividades contenidas en la lista de enfermedades profesionales con las relaciones de las principales actividades capaces de producirlas, anexas al R.D. 1995/78, de 12 de mayo, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la seguridad social.

- Prestaciones que cubre la opción de la cobertura de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:

- Asistencia sanitaria.
- Subsidio por incapacidad (cobro en baja médica por accidente o enfermedad profesional)
- Prestaciones por incapacidad permanente.
- Prestaciones por muerte y supervivencia.
- Indemnizaciones a tanto alzado por lesiones permanentes, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, que no causen incapacidad.

- En el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos, se entenderá incapacidad permanente parcial para la profesión habitual la que, sin alcanzar el grado de total ocasione al trabajador una disminución no inferior al 50 % en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de aquella.

- Condiciones de acceso a las prestaciones: será requisito indispensable para el reconocimiento y abono de las prestaciones que los interesados estén afiliados y en situación del alta o asimilado, así

como que, con excepción del auxilio por defunción, se hallen al corriente del pago de las cuotas a la Seguridad Social.

- Base reguladora de las prestaciones, de incapacidad permanente y de muerte y supervivencia (viudedad orfandad) derivadas de contingencias profesionales, será equivalente a la base de cotización del trabajador en la fecha del hecho causante de la prestación.

- Reconocimientos de derecho y pago de las prestaciones, derivadas de contingencias profesionales se llevarán a cabo, en iguales términos y en las mismas situaciones que en el régimen general.

3.1.3.5 COTIZACION EN EL SISTEMA ESPECIAL PARA TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA AGRARIOS, ESTABLECIDO EN EL REGIMEN ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTONOMOS.-

Desde el 1 de enero de 2014, los tipos de cotización de los trabajadores incluidos en el sistema especial para trabajadores por cuenta propia agrarios, establecido en el régimen especial de los trabajadores por cuenta propia o autónomos (reta) serán los siguientes:

Respecto de las contingencias de cobertura obligatoria, cuando el trabajador haya optado por elegir como base de cotización una base comprendida entre 875,70 euros mensuales y 1.050,90 euros mensuales, el tipo de cotización aplicable será el 18,75 por 100.

Si el trabajador cotizara por una base de cotización superior a 1.050,90 euros mensuales, a la cuantía que exceda de esta última le será de aplicación el tipo de cotización del 26,50 por 100.

Respecto a la mejora voluntaria de la incapacidad temporal por contingencias comunes, el tipo de cotización a aplicar a la cuantía completa de la base de cotización del interesado será el 3,30 por 100, o el 2,80 por 100 si el interesado está acogido al sistema de protección por cese de actividad

Para la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional si se hubiera optado se estará a lo dispuesto en el apartado 3.3.1.1.

En el supuesto de que los interesados no hubieran optado por la cobertura de la totalidad de las contingencias profesionales, se seguirá abonando, en concepto de cobertura de las contingencias de invalidez, muerte y supervivencia, una cuota resultante de aplicar a la base de cotización el 1%, en este supuesto de no opción se efectuará una cotización adicional equivalente al 0,10% aplicado sobre la base de cotización elegida, para la financiación de las prestaciones de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.

REDUCCION DE COTIZACION

Los trabajadores incorporados a la actividad agraria a partir del 1 de enero de 2008, incluidos en el sistema especial, que tengan 50 años o menos de edad en el momento de la incorporación y sean familiares hasta 2º grado del titular de la explotación agraria, se aplicarán, sobre la cotización por contingencias comunes de cobertura obligatoria, una reducción equivalente al 30% de la cuota resultante de aplicar a la base mínima el tipo del 18,75% y durante 5 años.

3.1.4. RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADAS DE HOGAR

La base y tipo del régimen especial de empleadas de hogar a partir del 1 de enero de 2014 será: la base de cotización será:

VER CUADRO 11
VER TABLAS 13 Y 14

El tipo de cotización será del 23,80% del que un 19,85% corre a cargo del cabeza de familia, o empleador y un 3,95% a cargo del empleado de hogar, o trabajador.

Los trabajadores incluidos en el régimen especial de empleados de hogar, efectuarán una cotización adicional equivalente al 0,1%, aplicado sobre la base única de cotización, para la financiación de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. La cotización adicional, en caso de trabajadores a tiempo completo, será por cuenta exclusiva del empleador.

Para la cotización por contingencias profesionales, sobre la base de cotización que corresponda según TABLA 13, se aplicara el tipo de cotización previsto en TABLA 6.

Durante el ejercicio 2014 será aplicable una reducción del 20% en la aportación empresarial a la cotización a la seguridad social por contingencias comunes en este sistema especial.

Serán beneficiarios de dicha reducción los empleadores que hayan contratado, bajo cualquier modalidad contractual y dado de alta en el régimen general a un empleado de hogar a partir del 1-1-12, siempre y cuando el empleado no hubiera figurado en alta en el régimen especial de empleados de hogar a tiempo completo para el mismo empleador, dentro del periodo comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.

Esta reducción de cuotas se ampliara con una bonificación hasta llegar la 45% para familias numerosas.

Desde el 1 de abril de 2013, los beneficios en la cotización consistentes tanto en reducciones en la cotización a la seguridad social a cargo del empleador, como en bonificaciones de cuotas a cargo del mismo, no serán de aplicación en los supuestos en que los empleados de hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador asuman el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en dicho sistema especial.

3.1.4.1 MODIFICACION DEL REGLAMENTO GENERAL SOBRE INSCRIPCION DE EMPRESAS Y AFILIACION, ALTAS, BAJAS Y VARIACIONES DE DATOS DE TRABAJADORES EN LA SEGURIDAD SOCIAL APROBADO POR R.D. 84/1996 DE 26 DE ENERO Y CONSIDERACION DE EMPRESARIO EN EL REGIMEN.

- En el régimen Especial de Empleados de Hogar se considerara también empresario al titular del hogar familiar o cabeza de familia, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos. Cuando esta prestación servicios se realice para un grupo de personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan con tal carácter familiar en la misma vivienda, asumirá la condición de titular del hogar familiar o cabeza de familia la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación del grupo, que podrá recaer de forma sucesiva en cada uno de sus componentes.

- Cuando la actuación de la inspección de trabajo y seguridad social consista en un requerimiento de pago de cuotas o actas de liquidación definitiva en vía administrativa, siempre que se hubiera hecho el ingreso de su importe, los efectos del alta se retrotraerán, para causar futuras prestaciones, a la fecha del inicio del periodo de liquidación figurando en el requerimiento o acta.

3.1.4.2 EXTENSION DE LA ACCION PROTECTORA (COBERTURA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL PARA LAS EMPLEADAS DE HOGAR.

1.-Con efectos de 1 de enero de 2011 se amplía la acción protectora del régimen especial de la segu-

ridad social de los empleados de hogar, incorporando la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Por las contingencias indicadas se reconocerán las prestaciones que, por las mismas, están previstas para los trabajadores incluidos en el régimen general, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

2.- Para la cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sobre la base de cotización que en cada momento se halle vigente se aplicara el tipo de cotización previsto en el apartado 3.1.1. Anterior.

La cotización por contingencias profesionales correrá a cargo exclusivamente del empleador, salvo cuando el empleado de hogar preste servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores, en cuyo caso será a cargo exclusivo de dicho empleado el pago de la cuota correspondiente.

3.1.5. SITUACIÓN DE DESEMPLEO

Durante la situación legal de desempleo la base de cotización a la seguridad social, para aquellos trabajadores con derecho a prestación de paro, será equivalente al promedio de las bases de los últimos seis meses de ocupación cotizada. Esto será aplicable cuando se perciban las prestaciones por desempleo por parte de las víctimas de violencia de género. EL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO (INEM), ingresara la cotización a la seguridad social conforme a lo establecido para los supuestos de la extinción de la relación laboral.

3.1.5.1. COTIZACION DURANTE LA PERCEPCION DEL SUBSIDIO POR DESEMPLEO PARA MAYORES DE 55 AÑOS

A efectos de determinar la cotización, cuando corresponda cotizar por la contingencia de jubilación y el beneficiario sea mayor de 55 años se tomará como base de cotización el tope mínimo de cotización vigente en cada momento

3.1.5.2 INCAPACIDAD TEMPORAL Y DESEMPLEO

Cuando a un trabajador se le extinga el contrato, tenga derecho a prestaciones de desempleo y se encuentre de baja médica derivada de enfermedad común, el trabajador seguirá cobrando la prestación de Incapacidad temporal (I.T.) del INSS (INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL) o de la mutua de accidentes en la misma cuantía que le hubiera correspondido percibir las prestaciones de desempleo (70% 6 primeros meses y 60% 18 meses restantes), agotando esta (la prestación de desempleo) todo el periodo de I.T. transcurrido desde la extinción de la relación laboral, la entidad gestora de las prestaciones de desempleo efectuará la cotización a la seguridad social asumiendo en este caso la aportación que corresponde al trabajador en su totalidad por todo el periodo que se descuenta como consumido de desempleo, incluso cuando una vez terminada la I.T. no se haya solicitado la prestación por desempleo y sin solución de continuidad por pase a una situación de incapacidad permanente o jubilación, o se produzca el fallecimiento del trabajador que de derecho a las prestaciones de muerte y supervivencia.

Cuando el trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal derivada de contingencia profesionales y durante la misma se extinga su contrato de trabajo, seguirá percibiendo la prestación por I.T. en cuantía igual a la que tuviera reconocida hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces, en su caso, a la situación legal de desempleo en el supuesto de que la extinción se haya producido por alguna de las causas legales para tener derecho al desempleo, y a percibir, si reúne los requisitos necesarios la correspondiente prestación por desempleo, sin que, en este caso, proceda descontar del periodo de percepción de la misma (desempleo o subsidio desempleo) el tiempo que hubiera permanecido en situación de incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo tras las extinción del contrato.

3.1.5.3 COTIZACIÓN DEL SUBSIDIO DE DESEMPLEO CUANDO SE TRATE DE TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

Menores de 55 años con un periodo de ocupación cotizada de 180 días o más días, el INEM ingresará también las cotizaciones a la seguridad social correspondientes a la contingencia de jubilación durante un periodo de 60 días, a partir de la fecha que nazca el derecho al subsidio.

Mayores de 55 años durante toda la vida de la percepción del subsidio.

3.1.6.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN.

La cotización en los contratos para la formación, La cotización para los contratos de formación durante el 2013, será:

VER TABLA 9

La cotización por las retribuciones percibidas en concepto de horas extraordinarias en los contratos en formación y aprendizaje serán al tipo común establecido con carácter general para las horas extras, señalados en el apartado anterior 3.1. Cuadro cotización horas extras.

3.2. COTIZACION EN LOS CASOS DE COMPATIBILIDAD DE LOS PERIODOS DE DESCANSO POR MATERNIDAD CON TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.-

Cuando se compatibilice la percepción del subsidio por maternidad con la prestación de trabajo a tiempo parcial, la base de cotización vendrá determinada por dos sumandos:

1. Base reguladora del subsidio, reducida en proporción inversa a la reducción que haya experimentado la jornada laboral.
2. Remuneraciones sujetas a cotización, en proporción a la jornada efectivamente realizada.

3.3 SUPUESTOS DE CONSIDERACION COMO PERIODOS DE COTIZACION EFECTIVA SIN PRESTACION DE TRABAJO

Tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva, a los efectos de las correspondientes prestaciones de la seguridad social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia y maternidad:

- el 1º año de excedencia con reserva de puesto de trabajo que, según lo previsto en la legislación vigente, disfruten los trabajadores en razón del cuidado de cada hijo, natural o adoptado, o de menor acogido, (en los supuestos de acogimiento familiar, permanente o pre adoptivo) o por el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.

- Cuando el motivo de la solicitud sea el cuidado de un menor y la unidad familiar de la que forme parte tenga la consideración de familia numerosa de categoría general, el periodo considerado como de cotización efectiva, a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración de 15 meses, ó de 18 meses cuando la familia numerosa tenga la consideración de categoría especial.

El periodo considerado como de cotización efectiva surtirá efectos:

- para la cobertura del periodo mínimo de cotización.
- para la determinación de la base reguladora.

- para el % aplicable.
- se considerará al beneficiario en situación asimilada de alta.
- para mantener el derecho a prestación de asistencia sanitaria de la seguridad social.

La base de cotización a considerar, estará constituida por el promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 meses inmediatamente anteriores al inicio del periodo de excedencia laboral para el cuidado del hijo, del menor acogido o de otros familiares. Si el beneficiario no tuviera cotizado el periodo de seis meses, se cogerá el periodo inmediatamente anterior a la excedencia.

Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, en el plazo de 15 días, a partir de que se produzca el inicio o la finalización del disfrute de los periodos de excedencia laboral, para el cuidado de hijo, del menor acogido o de otros familiares, con derecho a reserva de puesto de trabajo. La omisión podrá ser objeto de sanción conforme a la ley de infracciones y sanciones en el orden social aprobado por R.D.L. 5/2000.

3.4. CONSIDERACION COMO PERIODO DE COTIZACION EFECTIVA EN LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Los periodos considerados como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras por cuenta propia y ajena, que sean víctimas de la violencia de género, a los efectos del reconocimiento del derecho a determinadas prestaciones de seguridad social, se computarán para:

- el cumplimiento del periodo de cotización exigido para acceder a la prestación de que se trate.
- la determinación de la base reguladora.
- para el % aplicable.
- tener la consideración de situación asimilada al alta para acceder a las prestaciones.
- mantener en derecho a la prestación de asistencia sanitaria de la seguridad social.

La base de cotización que se tomará en cuenta será el promedio de las bases cotizadas durante los 6 meses anteriores al inicio de la suspensión; si no se reuniera el periodo de 6 meses se tomará el promedio de los meses inmediatamente anteriores al inicio de la suspensión.

Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, en el plazo de 15 días, contados a partir de la fecha de su producción, el inicio y la finalización de las suspensiones del contrato de trabajo.

3.5. SOBRE RECONOCIMIENTO, COMO COTIZADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL DE PERIODOS DE ACTIVIDAD SACERDOTAL O RELIGIOSA DE LOS SACERDOTES Y RELIGIOSOS O RELIGIOSAS DE LA IGLESIA CATOLICA SECULARIZADOS.

Se añade un nuevo art. 5 al R.D. 487/1998, de 27 de marzo, los titulares de pensiones que se tramiten al amparo de los dispuestos en el R.D. 487/1998, si reúnen los requisitos determinantes del derecho al complemento por mínimos, y hubieran optado por el abono del capital coste mediante el fraccionamiento en pagos mensuales deducibles de cada mensualidad de pensión, tendrán derecho a percibir, al menos, el importe del 95% de la cuantía mínima de la correspondiente pensión, en la fecha del hecho causante. Esta medida se extenderá a los titulares de pensiones cuyo importe, como consecuencia de la citada deducción mensual resultara inferior a la cantidad garantizada, siempre que, asimismo, reunieran los requisitos determinantes del derecho del complemento de mínimos. Esto será aplicable a las pensiones ya reconocidas siempre que lo soliciten y con efectos desde el mes siguiente a la solicitud.

(Novedad 2010) (Real Decreto 1512/2009 de 27-03 B.O.E. 22-10-2009, por el que se modifica el Real Decreto 487/1998)

3.6. NORMAS SOBRE COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN. MEDIANTE LA CIRCULAR 3-002 DE 27 DE FEBRERO 2009 DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL SE DICTAN UNA SERIE DE NORMAS SOBRE COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN.

Definición de lo que son percepciones en especie. La utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no suponga un gasto real para quien los conceda, tendrán para el trabajador la consideración de salario en especie.

IPREM: Indicador público de rentas de efectos múltiples.

(*)Estarán excluidos de la base de cotización siempre que el beneficio obtenido por el interesado suponga un complemento de la percepción otorgada por el Sistema en su modalidad contributiva, es decir, siempre que impliquen únicamente un plus de percepción sobre las prestaciones del Sistema en su modalidad contributiva, Seguridad Social.

A) El exceso de dicha cantidad tendrá la consideración de retribución en especie y por tanto integrará la base de cotización.

B) Requisitos:

1. Que se abone durante los días hábiles de prestación de servicio.
2. Que en dichos días no se devengasen dietas o manutención exceptuada la de gravamen.
3. Si la empresa entregase vales de comida o documentos similares se tendrá en cuenta:
 - a) Deberán estar numerados, expedidos de forma nominada y en ellos deberá figurar su importe nominal y la empresa emisora.
 - b) No se podrá obtener de la empresa ni de terceros el importe de su reembolso.
 - c) Sólo podrán utilizarse en establecimientos de hostelería.
 - d) La empresa que los entregue deberá llevar y conservar relación de los entregados a cada uno de sus empleados o trabajadores, con expresión del nº de documento y día de entrega.

C) Requisitos:

1. Que la oferta se realice dentro de la política retributiva general de la empresa ó grupo de empresas y que contribuya a la participación de los trabajadores en la empresa.
2. Que cada uno de los trabajadores conjuntamente con sus cónyuges ó familiares hasta el segundo grado, no tenga participación directa o indirecta en la sociedad en la que prestan servicios o en cualquier otra del grupo superiores al 5%.
3. Que los títulos se mantengan al menos durante tres años.
4. El incumplimiento del nº 3 anterior motivará la obligación de presentar una declaración liquidación complementaria con los correspondientes intereses de demora en el plazo que medie entre la fecha que incumple el requisito y la finalización del plazo reglamentario.

CONCEPTOS INCLUIDOS Y EXCLUIDOS EN LA BASE DE COTIZACIÓN

VER TABLA 10

CONCEPTOS QUE COMPUTAN Y NO COMPUTAN DESDE LA ÓPTICA DE LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL IRPF

VER TABLA 17

3.7 NOVEDAD 2007 LEY 46/07 DE PRESUPUESTOS GENERALES PARA EL 2007 D.A. 64 RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL DEL PERSONAL LICENCIADO SANITARIO EMERITO

El personal licenciado sanitario emérito nombrado al amparo de lo dispuesto en la D.A. 4 de la ley 55/2003, de 16 de diciembre, del personal estatutario de los servicios de salud, no será dado de alta en el régimen general de seguridad social. A este personal no le será de aplicación la incompatibilidad de esta situación con la pensión de jubilación.

3.8 LEY 51/07 BOE 27-12-07, D.A. 5 REDUCCION EN LA COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS SUPUESTOS DE CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O DURANTE LA LACTANCIA NATURAL, ASI COMO EN LOS SUPUESTOS DE ENFERMEDAD PROFESIONAL.

En los supuestos del enunciado, cuando una persona en virtud de la ley 31/95 de prevención de riesgos laborales, sea destinada a un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado, se aplicará, con respecto a las cuotas devengadas durante el periodo de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función, una reducción, de la seguridad social del 50% de la aportación empresarial en la cotización a la seguridad social por contingencias comunes.

Esta misma reducción será aplicable, en los términos que reglamentariamente se determinen, en aquellos casos en que, por razón de enfermedad profesional, se produzcan un cambio de su puesto de trabajo en la misma empresa o el desempeño, en otra distinta, de un puesto de trabajo compatible con el estado del trabajador. Disposición adicional 7 de la ley 2/2008 BOE de 24-12-09.

3.9 COTIZACION DE BECARIOS E INVESTIGADORES.

La cotización de los becarios e investigadores, incluidos en el campo de aplicación del Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, durante los 2 primeros años se llevará a cabo, aplicando las reglas contenidas en el apartado anterior, respecto de la cotización en los contratos para la formación, en lo que se refiere a la cotización por contingencias comunes y profesionales. El sistema de cotización no afectará a la determinación de la cuantía de las prestaciones económicas a que se tenga derecho, aplicando el importe de la base mínima correspondiente al grupo primero de cotización del régimen general.-

3.10 COTIZACION EN RELACION CON EL ANTICIPO DE LA EDAD DE JUBILACION DE BOMBEROS.

En relación con los bomberos a que se refiere el Real Decreto 383/2008 de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación a favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos, procederá aplicar un tipo de cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes, tanto para la empresa como para el trabajador. Durante el año 2009 el tipo de cotización adicional será del 5%, del que el 4,17% será a cargo de la empresa y el 0,83 será a cargo del trabajador.

Con efectos 1 de enero de 2009 y vigencia indefinida, en relación a los bomberos que puedan acogerse a los beneficios del anticipo de la edad de jubilación, en los términos y condiciones establecidos en el Real Decreto 383/2008 de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de edad de jubilación a favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos, quienes alcancen la edad que aplicando los indicados beneficios abriría el acceso a la pensión de jubilación pero sin embargo permanezcan voluntariamente como activos, darán lugar a la reducción del 50% de la aportación empresarial en la cotización a la seguridad social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal, incrementándose dicha reducción en un 10% por cada año transcurrido desde su aplicación hasta alcanzar un máximo del 100%

3.11 COTIZACION DE LAS VACACIONES

VACACIONES la cotización de las vacaciones devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral: Se liquidaran y cotizaran con una liquidación complementaria a la seguridad social en el mes de la extinción comprenderá los días de duración de las vacaciones, aun cuando alcancen también el mes siguiente natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo correspondiente al mes o meses que resulten afectados.

Cómo cotizar por las vacaciones devengadas y no disfrutadas

EFFECTOS PRODUCIDOS POR LA INDEMNIZACIÓN CORRESPONDIENTE A LAS VACACIONES NO DISFRUTADAS EN LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

I. REGULACIÓN

Partiendo de la base de que la compensación económica de las vacaciones es, y ha sido siempre, perfectamente posible, a pesar del contenido del artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores, deben fijarse los efectos que produce esa indemnización en las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social.

Debe tenerse en cuenta que ha sido a partir de la modificación del artículo 209 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 1994, efectuada por el Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, cuando se han producido situaciones nuevas, ya que la situación, a efecto de prestaciones, del período comprendido entre la extinción de la relación laboral, y la fecha de inicio de la prestación por desempleo, cuando se han indemnizado vacaciones no disfrutadas, no estaba contemplada como situación de alta ni asimilada a la de alta, por que hasta ese momento no existía.

Con anterioridad a la vigencia actual del citado artículo, no se planteaba ningún conflicto en la determinación de las prestaciones, por la inexistencia de la situación descrita y por la cotización a la Seguridad Social de la indemnización.

No es una novedad la obligación de cotizar por la indemnización correspondiente al período de vacaciones no disfrutadas y este hecho se encuentra fundamentado en que este concepto retributivo no se encontraba entre los, entonces excluidos de cotizar; la Resolución de la Tesorería General de la Seguridad Social de 23 de julio de 1991, se pronuncia en este sentido.

Mediante normas administrativas, la Tesorería General de la Seguridad Social regula la forma de cotizar por estas cantidades, estableciendo que la misma debe ser prorrateada entre el número de meses durante los que se haya generado. Con posterioridad, se regula formalmente la forma de cotizar por estas cantidades, que siguen sin aparecer como excluidas de conformar la base de cotización en el artículo 23 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, y en la Disposición Adicional Primera de la

Orden TAS/192/2002, de 31 de enero, por la que se desarrollan normas de cotización a la Seguridad Social, para el ejercicio 2002 se establece la forma de cotizar por el concepto "vacaciones no disfrutadas", en el sentido de prorratear mes a mes la correspondiente indemnización, dividiendo su importe por el número de días de duración del contrato, o por el número de meses, en su caso, transcurridos desde el disfrute de las últimas vacaciones.

Así las cosas, en la determinación de la base reguladora de las distintas prestaciones no se producan desviaciones en las mismas en relación con el hecho causante, ya que las cotizaciones realiza-

das eran tenidas en cuenta, en la medida en que el mes, o los meses en los que se había producido la prorrata, integraban la base reguladora de la prestación de la que se trate.

La regulación del tan citado artículo 209.3 de la Ley General de la Seguridad Social ha producido la ordenación normativa de dos aspectos fundamentales: uno, la declaración de situación asimilada a la de alta del período correspondiente a vacaciones anuales devengadas e indemnizadas, no disfrutadas, una vez extinguida la relación laboral, y otro, la dinámica de liquidación y cotización de las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas.

En el primer aspecto, el vacío legal producido en la consideración que debe darse al periodo comprendido entre la extinción de la relación laboral y la fecha de la situación legal de desempleo, cuando se hayan indemnizado vacaciones no disfrutadas, a efectos de las prestaciones de Seguridad Social, ha venido a colmarse por lo dispuesto en el modificado apartado 1 del artículo 125 de la Ley de la Seguridad Social, por la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, al declarar la situación indicada como asimilada a la de alta con cotización, salvo en lo que respecta al subsidio por riesgo durante el embarazo.

En el segundo supuesto, los párrafos añadidos al artículo 109.1 de la Ley de Seguridad Social por la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de medidas fiscales administrativas y del orden social, regulan la liquidación de estas cuotas con el siguiente tenor literal:

"Las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato. La liquidación y cotización complementaria comprenderán los días de duración de las vacaciones, aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados. No obstante lo establecido en el párrafo anterior, serán aplicables las normas generales de cotización en los términos que reglamentariamente se determinen cuando, mediante Ley o en ejecución de la misma, se establezca que la remuneración del trabajador debe incluir, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas."

El procedimiento arbitrado por el Servicio Común competente en ejecución de lo señalado en el párrafo anterior, a mi juicio con una dudosa base jurídica, consiste en realizar una cotización complementaria por el período correspondiente a los días de vacaciones, considerando esos días a continuación del de extinción del contrato de trabajo, y continuando con el mes siguiente cuando el número de días de vacaciones excediera del último del mes.

II. EJEMPLO PRÁCTICO

A título de ejemplo, un empresario con un trabajador que finalice su contrato el día 23 del mes de noviembre y le correspondan 12 días de vacaciones, deberá confeccionar los siguientes documentos de cotización:

- Modelos TC1 y TC2 correspondientes a los 23 días de noviembre

- Modelo TC2 independientes por 7 días de noviembre y 5 días del mes de diciembre y modelo TC1 conjunto por los 12 días de vacaciones pagadas.

Lógicamente, si la baja en el trabajo se produce el último día de un mes, la liquidación complementaria deberá referirse al mes siguiente.

Si durante el período correspondiente a las vacaciones no disfrutadas el trabajador iniciar a una nue-

va relación laboral, a efectos de determinar los topes de cotización, se utilizarán las normas reguladoras de la situación de pluriempleo.

Lo primero que llama la atención, por mucha clave identificativa de la situación que se utilice, es la paradoja que se produce cuando por un trabajador al que el empresario ha comunicado su baja en la Seguridad Social aparecen cotizaciones a la Seguridad Social; no es coherente que un trabajador en situación de baja esté cotizando.

Por otro lado, la solución apuntada parece apartarse del principio general establecido en la construcción de las bases de cotización a la Seguridad Social, que contempla el prorrateo de aquellas retribuciones de vencimiento superior al mensual, o que no tengan carácter periódico, y de aquellas otras que no puedan ser cuantificadas de antemano, que contempla el prorrateo de las retribuciones no periódicas.

En el aspecto prestacional tampoco puede decirse que el procedimiento establecido produzca los efectos deseados, ya que es posible, como se manifestará a continuación, que las cotizaciones efectuadas carezcan de validez a efecto de determinar la base reguladora de las distintas prestaciones.

En relación con lo anterior, y en la obtención de las bases reguladoras de las prestaciones causadas durante el período indemnizado, las cotizaciones efectuadas o no se tienen en cuenta o se computan parcialmente, con lo que podríamos estar ante una situación de enriquecimiento injusto de la Gestora.

La base reguladora de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, derivadas estas últimas de enfermedad común, se obtiene en función del número de meses de las bases de cotización, que se consigue partiendo del hecho causante o del inmediato anterior, cuando no haya habido obligación de cotizar el mes completo. En este caso, causada la prestación en el período de vacaciones no disfrutadas, si el hecho causante no se produce el último día del mes, las cotizaciones, tanto ordinarias como las correspondientes al período vacacional, no van a ser tenidas en cuenta, con lo que se habrá realizado una cotización inservible.

Por otro lado, si la pensión se causa en el mes siguiente al de la baja en el trabajo, durante el período de indemnización por vacaciones, los ingresos correspondientes a ese mes no formarían parte de la base reguladora.

En relación con los subsidios se producen situaciones parecidas, ya que la base reguladora de los mismos coincide con la base de cotización del mes anterior, por lo que en función del hecho causante las cotizaciones realizadas pueden ser inservibles en todo o en parte.

III. CONCLUSIÓN

A título de resumen, y sin que se aparte de lo preceptuado en las normas que regulan la cotización por el concepto de vacaciones anuales devengadas retribuidas y no disfrutadas, entiendo más coherente, incluso ajustada a derecho, la fórmula anterior de prorratear entre los meses durante los que ha devengado el período vacacional no disfrutado y consecuentemente indemnizado, de esta forma las cotizaciones realizadas se corresponderían siempre con períodos en alta de los trabajadores y su participación en la determinación de la base reguladora se conseguiría plenamente con lo que en ningún caso podría acusarse de enriquecimiento injusto a la Gestora de las prestaciones que, por otro lado, se ve afectada por un procedimiento impuesto por un órgano distinto.

Posibilidad de aumento de la acción protectora de los autónomos, posibilidad de tener cobertura de accidentes de trabajo de los autónomos: Los trabajadores por cuenta propia o autónomos incluidos en el régimen especial de autónomos podrán voluntariamente mejorar su acción protectora incorporando la correspondiente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, siempre

que los interesados previa o simultáneamente, hayan optado por incluir la prestación económica por incapacidad temporal.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social aprobará la correspondiente clasificación de los trabajadores autónomos, por actividades económicas y epígrafes aplicables.

La cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales se tendrá que formalizar con la misma entidad con quien se tenga la prestación económica de contingencias comunes (con quien se tenga el pago de las bajas médicas derivada de enfermedad común).

Las prestaciones se reconocerán por las mismas condiciones que se conceden en el régimen general, en las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

3.12. (NOVEDAD A PARTIR DEL 22-12-2013) MODIFICACION DEL ARTICULO 109 DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL CONFORME A LA REDACCION DEL REAL DECRETO LEY 16/2013

VER TABLA 10

VER PAGINAS 163 A 171

3.13 COTIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL CON TRABAJO CONCENTRADO EN PERIODOS INFERIORES A LOS DE ALTA.

Los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial, que hayan acordado con su empresa que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deban de realizar se presten en determinados periodos de cada año, percibiendo todas las remuneraciones anuales o las correspondientes al periodo inferior de que se trate, en estos periodos de trabajo concentrado, existiendo periodos de inactividad superiores al mensual, además de permanecer en alta en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda por razón de la actividad y mientras no se extinga su relación laboral, subsistirá la obligación de cotizar conforme a las siguientes reglas:

La base de cotización se determinará al celebrarse el contrato de trabajo y al inicio de cada año en que el trabajador se encuentre en dicha situación, computando el importe total de las remuneraciones que tenga derecho a percibir el trabajador a tiempo parcial en ese año, con exclusión en todo caso de los importes correspondientes a los conceptos no computables en la base de cotización.

El importe obtenido se prorrateará entre los 12 meses del año o del periodo inferior de que se trate, determinándose de ese modo la cuantía de la base de cotización correspondiente a cada uno de los mismos y con independencia de que las remuneraciones se perciban íntegramente en los periodos de trabajo concentrado o de forma prorrateada a lo largo del año o periodo inferior respectivo.

Si al final del ejercicio o periodo inferior de que se trate, el trabajador con contrato a tiempo parcial, subsistiendo su relación laboral, hubiera percibido remuneraciones por importe distinto al inicialmente considerado en ese año, o periodo inferior, se procederá a realizar la correspondiente regularización. A tal efecto, el empresario deberá bien practicar la correspondiente liquidación complementaria de cuotas por las diferencias en más y efectuar el pago dentro del mes de enero del año siguiente o del mes siguiente a aquel en que se extinga la relación laboral o bien solicitar, en su caso, la devolución de las cuotas que resulten indebidamente ingresadas.

Así mismo la administración de la seguridad social podrá efectuar de oficio liquidaciones de cuotas y acordar las devoluciones solicitadas que sean procedentes.

Lo anterior no será de aplicación a los contratos fijos-discontinuos

Regularización de cuotas, respecto de contratos a tiempo parcial, con trabajo concentrado, efectuadas con anterioridad a 28-11-02, en forma distintas a la expuesta anteriormente, deberán ser regularizadas por los empresarios si, como consecuencia de las remuneraciones abonadas por los periodos de trabajo concentrado, hubieran quedado exentos determinados importes de la obligación de cotizar, esta regularización complementaria se realizará en el plazo de dos meses.

3.14 DESDE ABRIL DE 2013 OBLIGACION DE LAS EMPRESAS Y AUTONOMOS A RECIBIR LAS NOTIFICACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR INTERNET

La Orden Ministerial ESS/485/2013, de 26 de marzo de 2013, por la que se regulan las notificaciones y comunicaciones por medios electrónicos en el ámbito de la Seguridad Social, establece los supuestos y condiciones en que los sujetos responsables en este ámbito quedan obligados a recibir por medios electrónicos las notificaciones y comunicaciones que les dirija la Administración de la Seguridad Social.

SUJETOS OBLIGADOS

Esta obligación alcanza a los siguientes colectivos:

Sujetos obligados a incorporarse al Sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED), según lo previsto en la Orden Ministerial ESS/484/2013 de 26 de marzo de 2013 reguladora de este Sistema, con independencia de que sus Códigos de Cuenta de Cotización estén de alta o de baja:

* Todas las empresas cualquiera que sea su actividad, encuadradas en cualquiera de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social e independientemente del número de trabajadores.

* Trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, con excepción de los correspondientes al Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, que al mismo tiempo tengan la condición de empresarios obligados a transmitir por el Sistema RED (Remisión Electrónica de Datos) los datos relativos a sus trabajadores.

* Empresas y demás sujetos responsables encuadrados en los Sistemas Especiales del Régimen General, excepto el Sistema Especial de Empleados de Hogar.

Sujetos, que sin estar obligados al Sistema RED, se hayan adherido voluntariamente al mismo, mientras sigan incorporados al citado sistema.

COMUNICACIÓN DE LA OBLIGATORIEDAD

La implantación de la obligatoriedad de la notificación telemática se viene realizando desde mediados del año 2013.

Los sujetos obligados reciben por correo postal la notificación de su inclusión en el sistema de notificación electrónica, siendo la obligatoriedad efectiva en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de la recepción de la comunicación. La falta de notificación de esta resolución por causa no imputable a la Administración de la Seguridad Social determinará su publicación en el tablón de edictos y anuncios de la Seguridad Social, ubicado en la Sede Electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (SEDESS).

Los sujetos obligados que, con anterioridad a la entrada en vigor de la Orden Ministerial ESS/485/2013 de Notificaciones Telemáticas, se hubieran inscrito a través del *Servicio de Suscripción Voluntaria*, continuarán recibiendo sus notificaciones por este medio en tanto permanezcan suscritos a

dicho servicio, hasta que se produzca su inclusión obligatoria. Una vez que tenga lugar esta incorporación obligatoria, el sistema no permitirá la baja del interesado en la suscripción de los procedimientos a los que esté obligado.

Por otra parte, las empresas de nueva creación a partir de la entrada en vigor, el 1 de abril de 2013, de la Orden Ministerial ESS/485/2013 que cumplan los criterios de obligatoriedad, quedan sujetas a este sistema de notificación sin necesidad de comunicación previa de incorporación por la Administración de la Seguridad Social.

RECEPTORES DE LAS NOTIFICACIONES TELEMÁTICAS

Las notificaciones se pondrán a disposición en todo caso tanto del sujeto responsable obligado a recibirlas como del autorizado que en cada momento tenga asignada la gestión en el Sistema RED del Código de Cuenta Cotización principal o, en su caso, del NAF. Sin embargo, los sujetos responsables podrán optar por ser los únicos receptores de las notificaciones, desasignando de esta función al Autorizado RED a través del servicio que a este fin se pondrá a disposición en SEDESS.

Por otro lado, si el sujeto responsable desea que un tercero distinto del Autorizado RED sea receptor también de sus notificaciones, podrá realizar la gestión a través del *Registro Electrónico de Apoderamiento Telemático (REAT)*.

En cualquier caso, sólo puede haber un receptor de notificaciones adicional al sujeto responsable, ya sea el Autorizado RED o el apoderado.

ACTOS NOTIFICABLES POR VÍA TELEMÁTICA

Los actos de gestión recaudatoria objeto de notificación telemática son los siguientes:

- Reclamaciones de deuda
- Providencias de apremio
- Comunicación del inicio del procedimiento de deducción
- Actos del procedimiento de apremio por cuotas y conceptos de recaudación conjunta y otros recursos

Paulatinamente, se irán incorporando nuevos actos. Sus fechas de inclusión se regularán resoluciones de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

PRÁCTICA DE LA NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA

La Administración de la Seguridad Social practicará las notificaciones electrónicas mediante el sistema de comparecencia en su Sede Electrónica, en la dirección <https://sede.seg-social.gob.es>. Para el acceso y firma es necesario cumplir con los requisitos técnicos de software en el equipo así como tener configurado el navegador para el uso de funcionalidades de firma electrónica.

La identificación de los interesados necesariamente se realizará mediante certificado electrónico que garantice la identidad del usuario, la integridad de los documentos electrónicos y el no repudio de los mismos. A efectos de identificación, para acceder al servicio de notificaciones los interesados podrán utilizar los certificados electrónicos admitidos por la Administración de las Seguridad Social.

Una vez puesta a disposición la notificación o comunicación en SEDESS, el interesado deberá acceder en el plazo de 10 días naturales. Transcurrido este período sin que se acceda a su contenido, se entenderá rechazada, dándose por cumplido el trámite de notificación y continuándose con el procedimiento.

El sistema acreditará la fecha y hora en que tenga lugar la puesta a disposición del interesado del acto objeto de la notificación, así como la fecha y hora del acceso a su contenido y dejará constancia de la concreta actuación administrativa comunicada o notificada y de su contenido.

Es importante destacar, que los efectos jurídicos de la notificación se desplegarán una vez se acepte/rechace la notificación, independientemente de que lo haga la propia empresa, el Autorizado RED, el apoderado o bien, se rechace automáticamente por no acceder a su contenido en el plazo de 10 días.

Una vez que la notificación deje de estar disponible en SEDESS, se deberá acudir a una Administración de la Seguridad Social para obtener información.

4. CONTRATACION

4.1 CONTRATOS LABORALES DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA.

- CONTRATO INDEFINIDO ORDINARIO: Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.
- CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA: Disposición Adicional 1ª de la Ley 12/2001 de 9 de julio de Mediadas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo.
- CONTRATO DE DURACION DETERMINADA (ART. 15 E.T).
- OBRA: Art.15.1 a) del estatuto de los Trabajadores y Art. 2 RD. 2.720/1998 de 18 de diciembre.
- EVENTUAL: Art. 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores y Art. 3 RD.2.720/1998 de 18 de diciembre, modificado por la Ley 12/2001.
- INTERINIDAD: Art. 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores y Art. 4 RD. 2.720/1998 de 18 de diciembre.
- INSERCION: Art.15.1 d) del Estatuto de los Trabajadores.
- FIJO DISCONTINUO: Art.15.8 del Estatuto de los Trabajadores.
- *CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL (Art.12 del Estatuto de los Trabajadores y RD. 15/1998 de 27 de noviembre, modificado por Ley 12/2001 de 9 de julio)*
- TIEMPO PARCIAL JORNADA REDUCIDA:
 - o *Indefinido*
 - o *Determinado, excepto contrato de Formación*
- FIJO PERIÓDICO : Art. 12.3 del Estatuto de los Trabajadores (Art.. 1.4 Ley 12/2001)
- A TIEMPO PARCIAL CON JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO (artículo del Estatuto de los Trabajadores y Capitulo III del Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre, B.O.E. de 27 de noviembre de 2002).
- A TIEMPO PARCIAL A LOS 65 AÑOS CON JUBILACIÓN PARCIAL (Capitulo III del Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre).
- RD.1194/1985 de 17 de julio - Contrataciones para Anticipo de la edad de jubilación de trabajadores de 64 años.
- CONTRATOS CON TRABAJADORES DESEMPLEADOS BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES PARA SUSTITUIR A TRABAJADORES EN PROCESOS FORMATIVOS EN LAS EMPRESAS (Disposición transitoria sexta de la Ley 45/2002 de 12 de diciembre, BOE de 13 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad).
- CONTRATOS CON TRABAJADORES PERCEPTORES DE PRESTACIONES POR DES-

EMPLEO CON DIFICULTADES DE INSERCIÓN CUANDO ASÍ LO ESTABLEZCA UN PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO (Artículo primero. nueve.3 de la Ley 45/2002 de 12 de diciembre).

CONTRATOS FORMATIVOS: Art. 11 del Estatuto de los Trabajadores RD 488/1998 de 27 de marzo.

- *Contrato en prácticas*
- *Contrato para la formación*

CONTRATOS TEMPORALES CAUSALES (OBRA, EVENTUAL, INTERINIDAD)

DOCTRINA UNIFICADA DEL TRIBUNAL SUPREMO

La validez de cualquiera de las modalidades de contratación temporal causal, por el propio carácter de ésta, exige en términos inexcusables, que concurra la causa objetiva prevista para cada una de ellas.

Lo decisivo, por consiguiente es que concurra tal causa. Pero la temporalidad no se supone; antes al contrario, los artículos 8.2 y 15.3 del E. T. y 9.1 del Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre, establecen una presunción a favor de la contratación indefinida.

De ahí que en el apartado 2 a) de los artículos 2,3 y 4 del R. D. citado se imponga la obligación, en garantía y certeza de la contratación temporal causal, de que en el contrato se exprese con toda claridad y precisión, los datos objetivos que justifiquen la temporalidad: la obra o servicio, las circunstancias de la producción o el nombre del trabajador sustituido y la razón de la sustitución.

CONTRATO DE OBRA O SERVICIO

- Necesidad de concurrencia de un elemento material, la realización de la obra o servicio, y un elemento temporal, la duración limitada o incierta de aquella.

- La temporalidad puede predicarse del servicio objeto del contrato como algo connatural al mismo, cuando tal servicio se consume y concluye en su realización (STS 18-10-93 (Art. 7838. U. D).

- No pueden contratarse bajo esta modalidad, la realización de servicios que constituyen la actividad propia, estructural, habitual, ordinaria y genérica de una empresa (STSJ DE CANARIAS 30-3-93. art1188).

- La identificación de la obra es un elemento esencial del contrato. El trabajador debe ser ocupado en la ejecución de aquella y no en otras tareas (STS .21-1X-1999. U.D.)

- La identificación es un requisito necesario. "si no quedan debidamente identificados la obra o servicio, no puede hablarse de obra o servicio determinado (STS de 26-3-1996 U.D. AL nº 28 de 1996).

- El cese por agotarse la actividad para la que fue contratado el trabajador es extinción de contrato y no despido (STSJ de Andalucía de 10-3-200 AL nº 32 de 2000).

- La duración del contrato viene determinado por la realización efectiva de la obra de modo que la referencia a un periodo de tiempo debe tener el carácter de simple previsión y no el de inserción de un término cierto (STS 28-XII-1993 U.D.).

- CONTRATO DE OBRA LIGADO A CONTRATA O CONCESIÓN ADMINISTRATIVA: " Es válido el contrato de obra o servicio cuyo objeto es la realización de trabajos durante la vigencia de la con-

trata" (STS de 20-XI-2000 U. D. AL nº 17 de 2001) (STS de 8-VI-1999. U.D. AL nº 47 de 1999) (STS de 15-I-1997).

- La duración del contrato de obra en los casos de contrata, concesión o delegación de ente público, es la que abarca la contrata o concesión, aunque su celebración no esté expresamente prevista en el convenio colectivo (STSJ de Madrid de 30-V-2000).

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

- La nota característica del contrato eventual es el desequilibrio existente entre trabajo y personal, de modo que el volumen de trabajo exceda notoriamente la capacidad de la plantilla. Esta desproporción se produce tanto cuando se trata de un aumento ocasional de labores, aun estando al completo la plantilla, como cuando se mantiene dentro de los límites de la normalidad el referido trabajo, pero por diversas causas, se reduce de modo acusado el número de empleados que han de hacer frente al mismo (STS de 23-5-1994 y 1-3-1997 U. D. AL nº 27 de 1997) (STSJ de Andalucía 10-3-2000) (STS 4-2-1999 U.D.).

- El válido acogimiento a esta modalidad contractual requiere, en términos inexcusables, que concurren la causa objetiva y específica que le es propia. Se requiere que se especifique la modalidad contractual, así como las circunstancias en concreto propias de la misma. La causa no se presume sino que se debe precisar dicha omisión genera una presunción favorable a la fijeza, destruible por prueba en contrario, que acredite su naturaleza temporal. (STS de 10-5-1993 U. D. AL nº 39 de 1993 y STS de 18.-11-1998 U. D.)

- Cuando se suceden varios contratos temporales y alguno de ellos resulta inválido por carecer de causa o contravenir exigencias del ordenamiento jurídico, ha de entenderse que existe una relación laboral de duración indefinida.

Incluso una breve interrupción carece de valor en orden a desvirtuar la existencia de un único vínculo, siempre que dicha interrupción no supere el plazo de caducidad de 20 días hábiles existentes para el ejercicio de la acción de despido. (STS de 20 de febrero y 25 de marzo de 1997 U. D. y TSJ de Andalucía de 3-11-1999 AL nº http://wiki.scummvm.org/index.php/Compiling_ScummVM nº 17 de 2000).

- La contratación eventual, a través de contratos de puesta a disposición y luego mediante contratación laboral directa, no altera el carácter de causa única, si ésta ha sido la misma y ha subsistido a través de los diferentes modos de atender las necesidades temporales. (TSJ del País Vasco de 19-12-2001. AL nº 12 de 2002).

- El convenio colectivo puede regular la duración máxima del contrato y el periodo dentro del cual se computa aquella, pero la caracterización del contrato como causal y la determinación de la causa de la temporalidad es de derecho necesario y no puede ser modificada por el convenio colectivo, estableciendo una regulación menos favorable para los trabajadores, como sin duda lo es la desnaturalización del contrato suprimiendo la causa. (STSJ de Galicia de 17 de julio de 2000. AL nº 48 de 2000).

- La sustitución de trabajadores en vacaciones debe hacerse mediante contrato eventual (STS de 15 de febrero de 1995 AL nº 26 de 1995) (STSJ de Aragón de 18 de febrero de 2002)

CONTRATO EVENTUAL Y TERMINO: La causa justifica el recurso a la temporalidad (en el contrato eventual), pero no determina, al menos de forma completa, la duración del contrato, pues la duración puede extinguirse aunque subsista la causa; y ésta podría desaparecer y mantenerse, sin embargo, el vínculo si no ha vencido el término pactado o el máximo aplicable.

- El artículo 15.1b) del E. T. debe interpretarse en el sentido de que el contrato temporal requiere

necesariamente un término y que éste rige la vigencia del contrato al margen de las circunstancias que justifiquen el recurso a la contratación temporal lo que obliga a la empresa a establecer siempre un término o someterse al máximo, sin perjuicio del recurso a la prórroga cuando la duración no supere la máxima y subsista la necesidad de trabajo temporal (STS de 4 de febrero de 1999. U. D.).

CONTRATO DE INTERINIDAD

- La muerte, la incapacidad permanente, la jubilación o la no reincorporación en tiempo del empleado sustituido, producen la extinción o quiebra del contrato de interinidad, no lo convierten en indefinido (STS de 24 y 30 de enero de 2000. U. D. AL nº 21 de 2000).

- La única causa de sustitución que justifica esta modalidad contractual es la suspensión del contrato de trabajo del sustituido, al tener éste derecho de reserva de su puesto de trabajo.

- No es utilizable para sustituir a trabajadores en vacaciones, permisos retribuidos (excepto en el caso del Art.37.5 del E. T.) pausas en la jornada, descansos semanales, días festivos, licencias para búsqueda de empleo durante el preaviso en el despido objetivo o el crédito horario de los representantes de los trabajadores (STS de 2 de junio, 5 y 12 de julio ,30 de septiembre, 5 y 27 de octubre de 1994; 15 de febrero de 1995).

- Interinidad en cadena: "es totalmente razonable que las funciones concretas que realizaba el empleado sustituido sean encomendadas durante su ausencia a otro trabajador de la empresa que puede desarrollar más adecuadamente que el interino, pasando éste a efectuar funciones no coincidentes con las del sustituido (STS de 30 de abril de 1994).

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

- Existe un contrato fijo discontinuo cuando, con independencia de la continuidad de la actividad de la empresa, se produce una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, es decir, en intervalos temporales separados, pero reiterados en el tiempo, y dotados de una cierta homogeneidad. Por el contrario, tanto en el contrato eventual como en el de obra o servicio, la necesidad de trabajo es en principio imprevisible y queda fuera de cualquier ciclo de reiteración regular. (STS de 26 de mayo de 1997 U. D.--STSJ de Navarra de 21 de marzo de 2001. AL nº 28 de 2001).

- La condición de trabajador fijo discontinuo no se adquiere por el mero hecho de prestar servicios en actividad o industria de temporada, sino que se alcanza por haber sido contratado inicialmente con tal carácter, o bien por haber sido llamado el trabajador al principio de cada temporada o contratado repetitivamente al inicio de la actividad cíclica y periódica (STSJ de Navarra de 30 de enero de 1996).

- La esencia del contrato fijo discontinuo es la reiteración, y ésta se produce cuando el trabajador es llamado en la prestación de sus funciones en periodos anuales concretos y durante varios cursos (STS de 13 de junio de 1998--STSJ de Madrid de 8 de junio de 2000 (técnicos socorristas) AL nº 47 de 2000).

- El fijo discontinuo es aquel trabajador que solamente es llamado cuando la empresa despliega su intermitente actividad. El cese se produce cuando dicha actividad concluye. Ni el comienzo ni el fin tienen que ser idénticos en el tiempo para todos los trabajadores. Por el contrario, los llamamientos pueden ser sucesivos, según lo exija la tarea, hasta ahora por orden de antigüedad y el cese se sujeta a parámetros inversos. La conserva vegetal es un ejemplo regional muy típico (STSJ de Murcia de 27 de marzo de 1995. AL nº 44 de 2000).

- No es obligado mantener la totalidad de las plantilla de fijos discontinuos cuando por el declinar de la campaña no son necesarios los servicios de todos (TCT sentencia de 10 de marzo de 1987.

- No tendrán la consideración de fijos discontinuos aquella prestación de servicio que se realiza en fechas ciertas dentro del año natural, éste será un contrato de carácter FIJO Y PERIODO, formalizando el contrato con una relación laboral a tiempo parcial, un número de horas año, que siempre se prestarán en las mismas fechas, el modelo de contrato a utilizar será el del contrato a tiempo parcial.

4.1.1 INCENTIVOS A LA CONTRATACION INDEFINIDA O TEMPORAL SEGÚN LEY 11/2013

VER PAGINAS 132 A 149

VER CUADRO 16

4.1.2. MEDIDAS PARA REDUCIR LA DUALIDAD Y LA TEMPORALIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO

Contratos temporales

Los contratos por obra *no podrán tener una duración superior a 3 años* ampliable hasta 12 meses por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de empresa.

Sin perjuicio de que el contrato esté formalizado en fraude de ley, los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses con o sin solución de continuidad, para el mismo o *diferente* puesto de trabajo, con la misma empresa o grupos de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, **ADQUIRIRÁN LA CONDICIÓN DE TRABAJADORES FIJOS**. Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos (formación y prácticas), de relevo e interinidad.

Lo establecido anteriormente será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente

Esta limitación afectará a los contratos formalizados desde el 1 de enero de 2013, y se tendrán en cuenta para el cómputo de los límites los temporales que estuvieran en vigor a esta fecha.

Cuando se den los supuestos anteriores, *el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador*, en los 10 días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de empresa. *En todo caso, el trabajador podrá solicitar, por escrito*, al Servicio Público de Empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa. El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios.

Indemnización, los contratos temporales a su finalización excepto los contratos de interinidad y de los contratos formativos (formación y prácticas), el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización

zación de cuantía equivalente a 12 días de salario por año de servicio. Esta indemnización que cambia de 8 a 12 días año se aplicara de modo gradual conforme al siguiente calendario.

<i>8 días</i>	<i>para los contratos que se celebren hasta 31-12-11</i>
<i>9 días</i>	<i>para los contratos que se celebren a partir 1-1-12</i>
<i>10 días</i>	<i>para los contratos que se celebren a partir 1-1-13</i>
<i>11 días</i>	<i>para los contratos que se celebren a partir 1-1-14</i>
<i>12 días</i>	<i>para los contratos que se celebren a partir 1-1-15</i>

4.1.3. NUEVAS OBLIGACIONES EN LA SUBCONTRATACIÓN.

Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de contratación a la que se refiere el art. 64 de esta Ley (Estatuto de los Trabajadores), cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios, con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y nº de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, nº de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medias previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando la empresa principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro de registro en el que se refleje la información anterior respecto a todas las empresas citadas. DICHO LIBRO ESTARÁ A DISPOSICIÓN DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES. Será sancionable, no disponer la empresa principal DEL LIBRO REGISTRO de las empresas contratistas o subcontratistas que compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo a que se refiere el art. 42.4 del Estatuto de los trabajadores, cuando ello comporte la ausencia de información a los representantes legales de los trabajadores.

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 42 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos o que se presten de forma continuada en sus centros de trabajo, deberán comprobar, con carácter previo al inicio de la prestación de la actividad contratada o subcontratada, la afiliación y alta en la Seguridad Social de cada uno de los trabajadores que éstos ocupen en los mismos durante el período de ejecución de la contrata o subcontrata.

4.1.4 CESION ILEGAL DE TRABAJADORES.

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.

4.1.5 LOCALES Y TABLON DE ANUNCIOS.

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral previo informe de la inspección de trabajo.

4.1.6 CONTRATOS EN PRÁCTICAS CON DISCAPACITADOS

Las empresas que celebren contratos en prácticas con trabajadores menores de 35 años con discapacidad tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, del 50% de la cuota empresarial de la seguridad social correspondiente a contingencias comunes.

4.2. PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO PARA EL AÑO 2014.

VER CUADROS 16 Y 17

4.3. FOMENTO DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CONTRATADAS TEMPORALMENTE.

Norma reguladora Ley 43/2006, de 29 de diciembre de 2006, BOE DE 0-12-06., Disposición adicional primera.-

Las empresas podrán contratar temporalmente para la realización de sus actividades, a trabajadores con discapacidad desempleados inscritos en la oficina de empleo, con un grado de minusvalía igual superior al 33% o a pensionistas de la seguridad social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y a pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el

servicio o inutilidad.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a 12 meses, ni superior a 3 años cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación por periodos no inferiores a 12 meses.

A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por año de servicio.

No podrán contratar temporalmente al amparo de la presente disposición las empresas que en los 12 meses anteriores a la contratación hayan extinguido contratos indefinidos por despidos reconocidos o declarados improcedentes o por despido colectivo.

Estos contratos les será de aplicación la subvención establecida en el art. 12 del R.D. 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en Ley 13/1982 de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medias de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

La transformación de los contratos de duración determinada regulados en esta disposición en contratos indefinidos dará derecho a la obtención de las subvenciones establecidas en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

Los empresarios deberán contratar a los trabajadores a través de la oficina de empleo y formalizar los contratos por escrito en el modelo oficial que se facilite por el Servicio Público de Empleo Estatal.

4.3.1. FOMENTO DEL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Norma reguladora, Ley 27/2009, 30 de diciembre, BOE 31-12-10.

Contratación en centros especiales de empleo, Las personas con discapacidad contratados por un centro especial de empleo mediante un contrato indefinido o temporal, incluidos los contratos formativos, se aplicaran las bonificaciones del 100% de la cuota empresarial a la seguridad social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional y fondo de garantía salarial). La misma bonificación se disfrutara por centros especiales de empleo en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinido de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

4.4 CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL ASI COMO JUBILACION PARCIAL

4.4.1 CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

Beneficiarios, los trabajadores contratados a tiempo parcial, contrato de relevo, fijos discontinuo y fijos y periódicos, que estén incluidos en el campo del régimen general de la seguridad social, y del régimen especial de la minería del carbón, y a los que siendo trabajadores por cuenta ajena, estén incluidos en el régimen especial del mar o agrario.

Periodos de cotización, para acreditar los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y maternidad, se computaran las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el nº de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de 1.826 horas anuales.

Cuando para causar la prestación, excepto para la jubilación e incapacidad permanente, el periodo mínimo exigible debe de estar comprendido dentro de un lapso de tiempo inmediatamente anterior al hecho causante, este lapso se incrementará en la misma proporción en que se reduzca la jornada efectivamente realizada respecto a la jornada habitual en la actividad correspondiente. La fracción de día se asimilara a día completo.

A efectos de causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al nº de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior se le aplicará el coeficiente multiplicador 1,5 resultando de ello el nº de días que se considerarán acreditados para la determinación de los periodos mínimos de cotización

El nº de días teóricos calculados bajos las fórmulas de los párrafos anteriores, en ningún caso podrán computarse como un nº de días superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo.

-Subsidio, incapacidad temporal, la base reguladora de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre los días efectivamente trabajados y, por tanto, cotizados en dicho periodo.

La prestación económica se abonará durante los días contratados como de trabajo efectivo en los que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal (baja médica).

Cuando la entidad gestora o colaboradora asuma el pago directo por la interrupción del contrato, la prestación económica se calcula, una base reguladora diaria cuyo resultado se obtiene de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los 3 meses inmediatamente anteriores al hecho causante, entre el nº de días naturales comprendidos en dicho periodo. La prestación económica se abonará durante todos los días naturales en que el interesado se encuentre en situación de incapacidad temporal.

-Subsidio, riesgo durante el embarazo, se tendrán en cuenta para la base reguladora y el abono de las prestación lo previsto las fórmulas para el cálculo de la prestación del subsidio de incapacidad temporal.

-Subsidio, maternidad, la base reguladora diaria de la prestación económica por maternidad será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre 365 días. La prestación económica se abonara durante todos los días en los que el trabajador permanezca en dicha situación, con la duración legalmente prevista.

-Base reguladora para pensiones, en relación con las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, derivadas estas últimas de enfermedad común o accidente no laboral, la integración de los periodos durante los que no haya habido obligación de cotizar se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al nº de horas contratadas en la fecha en que se interrumpió o extinguió la obligación de cotizar. A excepción de los periodos entre temporadas o campañas de los trabajadores con contrato fijo discontinuo, en ningún caso se considerarán lagunas de cotización las horas o días en que no se trabaje en razón de las interrupciones en la prestación de servicios derivadas del propio contrato a tiempo parcial.

Para la determinación de la base reguladora de las pensiones derivadas de contingencias profesionales, en los supuestos en que el trabajador no preste servicios todos los días o, prestándolos, su jornada de trabajo sea no obstante irregular o variable, el salario diario será el que resulte de dividir entre 7 o 30 el semanal o mensual pactado en función de la distribución de las horas de trabajo concretadas en el contrato de trabajo para cada uno de esos periodos. En el caso de contratos de trabajo de fijos

discontinuo, el salario diario será el que resulte de dividir, entre el nº de días naturales de campaña transcurridos hasta la fecha del hecho causante, los salarios percibidos por el trabajador en el mismo periodo. Así mismo en la base reguladora se tendrán en cuenta la suma de complementos salariales percibidos por el interesado en el año anterior al del hecho causante, se dividirá entre el nº de horas efectivamente trabajadas en ese periodo. El resultado así obtenido se multiplicará por la cifra que resulte de aplicar a 1.826 el coeficiente de proporcionalidad existente entre la jornada habitual de la actividad de que se trate y el que se recoge en el contrato.

4.4.2. JUBILACIÓN PARCIAL

- Definición: Los trabajadores que han cumplido 65 años de edad, y tengan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo de un 25% y un Máximo de un 75%, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los % indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Así mismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el art. 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguiente requisitos:

Haber cumplido la edad de 61 años, sin que a tales efectos se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado. Excepcionalmente los mutualistas, es decir aquellas personas que hayan cotizado por cuenta ajena antes del 1-1-67, podrán acceder a la jubilación

Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial, a tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa, en los términos previstos en el art. 44 del E.T. o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75% (hasta el 31-12-07 era el 85%), o del 85% para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa y mediante un contrato de carácter indefinido y se acrediten en el momento del hecho causante 6 años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la seguridad social.

Acreditar un periodo previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

Que, en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizados por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de este no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial. Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o no similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

*Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación de 65 años.

-Beneficiarios, los trabajadores por cuenta ajena contratados a tiempo completo, integrados en cualquier régimen de seguridad social, que tengan como mínimo, la edad establecida de 61 años, (salvo

mutualista por cuenta ajena antes del 1-1-67, 60 años) y reúnan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la seguridad social, podrán acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

El trabajador concertará, previo acuerdo, con su empresa, un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo y el salario, entre un mínimo de 25% y un máximo de 75%. de aquellos. (hasta 31-12-07 85%).

Para poder reconocer la pensión de jubilación parcial, cuando el trabajador acceda a la misma a una edad real inferior a los 65 años, sin que a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que correspondan, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. En los supuestos que se acceda a la jubilación parcial con 65 años de edad real, no será preciso que se celebre simultáneamente un contrato de relevo, siempre que concurren los demás requisitos exigidos.

-Hecho causante, la pensión de jubilación parcial se entenderá producida el día del cese en la jornada de trabajo que se viniese realizando con anterioridad, siempre que, en dicha fecha, se haya suscrito el correspondiente contrato a tiempo parcial y, en su caso de ser necesario, el contrato de relevo a que se refiere el artículo anterior.

-Cuantía de la pensión de jubilación parcial, será el resultado de aplicar a la pensión calculada conforme a las reglas generales el % de reducción de jornada, dicho resultado nunca puede ser inferior a la cuantía que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados de 65 o más años, de acuerdo con las circunstancias familiares del jubilado.

Dentro de los límites del mínimo el 25% y del máximo del 85%, el % de reducción de la jornada podrá incrementarse por periodos anuales, a petición del trabajador jubilado parcial y con la conformidad del empresario, en el caso, en que para el percibo de la pensión de jubilación parcial, sea preciso el mantenimiento de un contrato de relevo, la empresa deberá ofrecer al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo, en proporción a la reducción de la del jubilado parcial, de no ser aceptada por el relevista, la empresa deberá contratar, por la jornada reducida por el jubilado parcial, a otro trabajador en quien concurren las circunstancias de estar desempleado, o tener un contrato eventual con la empresa, en este supuesto se modificará la cuantía de la pensión, aplicando a la reconocida inicialmente el % que corresponda en función de la nueva reducción de jornada, la nueva pensión será objeto de actualización con las revalorizaciones habidas desde la fecha de efectos iniciales de la misma hasta la fecha de efectos del nuevo importe de la pensión.

Las pensiones de jubilación parcial serán objeto de las mismas revalorizaciones que las pensiones ordinarias.

-Solicitud y efectos económicos, el trabajador solicitará la pensión de jubilación parcial ante la entidad gestora correspondiente, indicando la fecha prevista en que vaya a producirse el cese en el trabajo, la solicitud podrá presentarse con una antelación de 3 meses a dicha fecha. Una vez tramitado el expediente y antes de redactar la propuesta de resolución, la entidad gestora informará al solicitante si reúne las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión, y en su caso, la cuantía que pudiera corresponderle, para que un plazo máximo de 10 días, formule alegaciones y presente los documentos que estime oportunos. No obstante el reconocimiento del derecho quedará condicionado a la formalización del correspondiente contrato a tiempo parcial y vinculado o no a un contrato de relevo.

Los efectos económicos de la pensión de jubilación parcial se producirán el día siguiente al del hecho

causante, siempre que en dicha fecha haya entrado en vigor el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial, y, caso de ser necesario, el de relevo, si la solicitud se presenta dentro de los 3 meses anteriores o posteriores al momento del cese en el trabajo que venía realizándose y que es objeto de la correspondiente reducción de jornada.

-Compatibilidad e incompatibilidad

-Compatible:

-Con el trabajo a tiempo parcial en la empresa, y, en su caso, con otros trabajos a tiempo parcial anteriores a la situación de jubilación parcial, o posteriores, siempre que no se aumente la duración de la jornada tenida a la fecha de la jubilación parcial.

-Con la pensión de viudedad, con la prestación de desempleo, y con otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones que correspondieran a los trabajos a tiempo parcial concertados con anterioridad a la situación de jubilación parcial.

Incompatible:

-Con las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.

-Con la pensión de jubilación que pudiera corresponder por otra actividad distinta a la realizada en el contrato de trabajo a tiempo parcial.

-Con la pensión de incapacidad permanente total para el trabajo que se preste en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial.

-Cálculo de las prestaciones de la seguridad social, si el trabajador en situación de jubilación parcial, falleciera o se le declarara una incapacidad permanente en los grados de absoluta, gran invalidez o total para la profesión que tuviera el trabajador en la empresa en que presta el trabajo a tiempo parcial, para el cálculo de la base reguladora de las prestaciones se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes al periodo de trabajo a tiempo parcial en la empresa donde redujo su jornada y salario, incrementadas hasta el 100% de la cuantía que le hubiera correspondido de haber realizado en la empresa, en dicho periodo, el mismo % de jornada desarrollado antes de pasar a la situación de jubilación parcial, y siempre que la misma se hubiera simultaneado con un contrato de relevo.

En los supuestos en los que no sea de aplicación el beneficio del incremento del 100% de las bases de cotización correspondientes al trabajo a tiempo parcial, por no haberse simultaneado la percepción de la jubilación parcial con un contrato de relevo, el interesado podrá optar entre la determinación de la base reguladora computando las bases de cotización realmente ingresadas, durante la situación de jubilación parcial, o que aquella magnitud se calcule en la fecha en que se reconoció la jubilación parcial, o en su caso, en la fecha en que dejó de aplicársele el beneficio del incremento del 100% de las citadas bases de cotización, si bien aplicando las demás reglas que estuviesen vigentes en el momento de causar la correspondiente pensión, en este caso cuando la pensión se determine en una fecha anterior a la del hecho causante de la prestación se aplicarán la revalorizaciones que se hubieran producido desde la fecha del cálculo de la base reguladora hasta el hecho causante de la misma.

Extinción de la pensión:

Por fallecimiento

Por reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada.

Reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente, declarada e incompatible.

La extinción del contrato de trabajo a tiempo parcial, realizado por el jubilado parcial, salvo cuando se tenga derecho a prestación de desempleo, compatible con la jubilación parcial, o a otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones percibidas en aquel, en cuyo caso la extinción de la jubilación parcial se producirá en la fecha de la extinción de las mismas. Lo previsto anteriormente, no será de aplicación a las extinciones del contrato de trabajo declarado improcedente, en cuyo caso se mantendrá el derecho a la jubilación parcial.

Determinadas prestaciones de los jubilados parciales, tendrá la condición de pensionista a efectos de reconocimiento y percepción de las prestaciones sanitarias, tanto medicas como farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales.

Particularidades en el cálculo de la pensión de jubilación ordinaria o anticipada, a efectos de determinar el % aplicable a la base reguladora se tomará, como periodo de cotización a tiempo completo, el periodo de tiempo cotizado que medie entre la jubilación parcial y la jubilación ordinaria o anticipada, siempre que, en ese periodo, se hubiese simultaneado la jubilación parcial con un contrato de relevo.

4.4.3. FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO DE RELEVO Y DEL CONTRATO DEL JUBILADO PARCIAL

En el contrato del trabajador que se jubile deberá constar la jornada que realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo. En el contrato de relevo deberán constar el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajo sustituido y las características del puesto de trabajo, que vaya a desempeñar el trabajador relevista. La celebración del contrato del trabajador que se jubila parcialmente no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que correspondan.

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo que tuviera concertada con la empresa un contrato de duración determinada.

La duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiese celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose, en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado. En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido 65 años, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

Salvo en el supuesto previsto el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con el.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente. En los supuestos, en que, debido a los requerimientos específicos de los trabajos realizados por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desempeñar el relevista no

pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos nunca inferior al 65% del titular del puesto a jornada completa.

Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

4.4.4.- MANTENIMIENTO DE LOS CONTRATOS DE RELEVO Y DE JUBILACIÓN PARCIAL.

Si durante la vigencia del contrato de relevo (hasta la fecha de jubilación ordinaria o anticipada del jubilado parcial) se produjera el cese del relevista el empresario deberá sustituirlo por otro en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

Si el jubilado parcialmente fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad que le permita acceder a la jubilación ordinaria o anticipada y no se procediera a su readmisión, la empresa deberá ofrecer al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo y, de no ser aceptada por este dicha ampliación, deberá contratar a otro trabajador en quien concurren las circunstancias a que se refiere el apartado anterior, las sustituciones se tendrán que realizar en los 15 días naturales siguientes en que se haya producido el cese o, en su caso, la decisión de no readmisión tras la declaración de improcedencia del despido. En los supuestos de incumplimiento de las obligaciones establecidas al empresario, este deberá abonar, a la entidad gestora el importe devengado de la prestación de jubilación parcial desde el momento de la extinción del contrato hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada.

4.5 REGULACIÓN ESPECÍFICA DE LA SUBCONTRATACION EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Norma reguladora Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción. BOE de 19 de octubre de 2006.

MOTIVOS Y FINALIDAD DE LA NORMA, esta ley reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción en lo sucesivo LSSC, tiene sus motivos en que se registran niveles muy elevados de siniestralidad en el sector, que además resultan de gran severidad en sus resultados. De otra parte se produce un uso excesivo de las cadenas de subcontratación, lo que conduce a la participación en la actividad de empresas carentes de estructura organizativa y que, ante la sucesiva reducción en la de los márgenes empresariales, no garantizan condiciones adecuadas de seguridad y salud de los trabajadores, que son los que en muchas ocasiones terminan ejecutando materialmente las obras.

El objetivo viene determinado por el establecimiento de garantías para el adecuado control de la subcontratación que impida que los trabajadores de las empresas subcontratistas padezcan situaciones objetivas de riesgo para su seguridad y salud.

Al objeto declarado sirven:

La exigencia de determinadas condiciones para las subcontrataciones a partir del 3º eslabón de la cadena.

El establecimiento de requisitos de calidad y solvencia a las empresas subcontratistas.

La implantación de sistemas documentales en las obras y el reforzamiento de la participación

de los representantes de los trabajadores de las empresas subcontratistas.

Tipificación como infracciones de orden social de determinadas conductas, con la siguiente sanción administrativa.

ÁMBITO, contratos que, en régimen de subcontratación, se celebren para la ejecución de trabajos realizados en obras de construcción.

REGULACIÓN JURÍDICA, esta ley establece y define que la subcontratación es la práctica mercantil de organización productiva en virtud de la cual el contratista o subcontratista encarga a otro subcontratista o trabajador autónomo parte de lo que a él se le ha encomendado.

EXIGENCIAS DE SOLVENCIA Y CALIDAD A LAS EMPRESAS SUBCONTRATISTAS, estas empresas deben de poseer y adscribir a la ejecución del encargo encomendado la necesaria estructura organizativa y de medios materiales y humanos. Igualmente deben de asumir los riesgos, obligaciones y responsabilidades propias de la actividad mercantil y que ejerzan la dirección y organización del trabajo en la obra de sus empleados. En cuanto a los trabajadores autónomos la ley exige que ejecuten el trabajo con autonomía y responsabilidad propia fuera del ámbito de organización y dirección de la empresa que le haya contratado. Estas empresas deberán acreditar la solvencia en materia de riesgos laborales e inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas, en el registro de la comunidad autónoma dependiendo de la autoridad laboral.

PORCENTAJES DE CONTRATACION LABORAL INDEFINIDA:

10% de la plantilla durante los 18 primeros meses de vigencia de la ley (entra en vigor la ley el 19/4/07)

20% durante los meses decimonoveno a trigésimo sexto de vigencia.

30% a partir del trigésimo séptimo mes de vigencia, incluido este.

CADENA DE SUBCONTRATACION, la ley prevé que el 3º subcontratista de la cadena no podrá subcontratar de nuevo los trabajos que le han sido encomendados por el segundo subcontratista. Excepcionalmente, con independencia del nivel de subcontratación de que se trate, no cabe la nueva subcontratación cuando la empresa subcontratista se limite a aportar para la ejecución de la obra personal, y en su caso, herramientas manuales, incluidas motorizadas portátiles. Y ello con independencia de que equipos de otras empresas le apoyen en su ejecución. En cuanto a los trabajos encomendados a los autónomos, se les prohíbe la subcontratación de tales encargos, tanto con empresas subcontratistas como con otros autónomos. Excepcionalmente al régimen de subcontratación de la cadena se le permite sobrepasar el límite de encadenamiento un nivel más cuando, a juicio de la dirección facultativa, sea necesaria la subcontratación con un tercero por alguna de las siguientes razones:

Por casos fortuitos debidamente justificados.

Por exigencias de especialización de los trabajo.

Por complicaciones técnicas de la producción.

Por circunstancias de fuerza mayor por las que pueden atravesar los agentes que intervienen en la obra. Los requisitos formales para materializar esta excepcional extensión de la subcontratación son:

La dirección facultativa debe dejar constancia de su autorización y de las razones de la misma en el libro de subcontratación.

El contratista debe de comunicar la extensión de la subcontratación a los representantes de los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito de ejecución de su contrato y que figuren relacionados en el libro de subcontratación, así como al coordinador de seguridad.

El contratista en 5 días hábiles debe comunicar a la autoridad laboral la extensión de la subcontrata mediante remisión de un informe expresivo de sus causas y copia de la anotación en el libro de subcontratación.

OBLIGACIONES GENERALES DE DOCUMENTACION, INFORMACION Y VIGILANCIA.

1º. LIBRO DE SUBCONTRATACION, cada contratista debe disponer en la obra de este libro, que se habilitara conforme se establezca reglamentariamente, ante la autoridad laboral de la comunidad autónoma correspondiente

2º. DOCUMENTACION RELATIVA A LA MAQUINARIA, cada empresa está obligada a disponer de los títulos acreditativos de posesión de la maquinaria que adscriba a la ejecución de la obra.

3º. INFORMACION A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, Los trabajadores de las diferentes empresas que intervengan en la obra deberán ser informados de las contrataciones y subcontrataciones que se hagan en la misma.

4º. ACREDITACION DE LA FORMACION PREVENTIVA DE LOS TRABAJADORES. La ley prevé la obligación de las empresas por velar porque todos los trabajadores que presten servicios en las obras tengan la formación necesaria y adecuada a su puesto de trabajo o función en materia de prevención de riesgos laborales, de forma que conozca los riesgos y las medidas para prevenirlos.

5º. VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY, El contratista debe vigilar del cumplimiento de las obligaciones no solo por parte de cada uno de los subcontratistas directos, sino también por parte de cada uno de aquellos con que estos subcontraten, y así sucesivamente hasta alcanzar el límite de la cadena de subcontratación.

6º. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.- Las empresas contratista y subcontratistas deberán vigilar el cumplimiento de las obligaciones que establece la ley convirtiéndose en responsable solidario respecto de los incumplimientos y en especial de las obligaciones laborales y de seguridad social derivadas de la ejecución del contrato acordado.

4.6 ENCLAVES LABORALES COMO MEDIDA DE FOMENTO DE EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

DEFINICION DE ENCLAVE LABORAL: Contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras y servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

La dirección y organización del trabajo en el enclave laboral corresponde al centro especial de empleo, con el que el trabajador con discapacidad mantendrá plenamente, durante la vigencia del enclave, su relación laboral de carácter especial por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo. Siendo aplicable a esta situación la normativa sobre SUBCONTRATACION DE OBRAS Y SERVICIOS ART. 42 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, 127 Y 104 DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

OBJETIVOS DE LOS ENCLAVES LABORALES

Facilitar el tránsito desde el empleo de los centros especiales de empleo al empleo en empresa

del mercado ordinario permitir que discapacitados de un centro especial de empleo desarrolle su actividad laboral en una empresa del mercado ordinario.

Conseguir que las empresas del mercado ordinario tenga mejor conocimiento de las capacidades y aptitudes reales de los trabajadores con discapacidad, como paso previo a su eventual incorporación a la plantilla de la empresa.

Posibilitar el crecimiento de la actividad desarrollada en los centros especiales de empleo, con la nueva contratación de trabajadores discapacitados.

Facilita el cumplimiento por parte de las empresas de la obligación legal del cumplimiento de la reserva legal del 2% de la plantilla de trabajadores con discapacidad, como medida alternativa transitoria.

REQUISITOS DE LOS ENCLAVES LABORALES:

Ser centros especiales de empleo, y llevar registrados como tales más de 6 meses, y haber desarrollado actividad de forma continuada en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato de enclave laboral.

El centro especial de empleo no podrá tener como actividad exclusiva la derivada de uno o más enclaves, sino que deberá mantener una actividad propia como tal centro especial de empleo.

REQUISITOS DE LAS EMPRESAS COLABORADORAS, podrá actuar como empresa colaboradora cualquier empresa del mercado ordinario de trabajo que formalice con un centro especial de empleo el contrato que más adelante se determina.

CONTRATO ENTRE CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO Y LA EMPRESA COLABORADORA:

Contrato por escrito con el siguiente contenido mínimo:

Identificación de las partes.

Determinación precisa de la obra o servicio objeto del contrato

Datos identificativos del centro de trabajo

Duración prevista del enclave.

Nº de trabajadores con discapacidad que se ocuparan en el enclave.

Precio convenido.

La duración mínima del enclave será de 3 meses y la máxima de 3 años, se podrá prorrogar por periodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar la duración máxima de tres años.

Transcurridos tres años de duración máxima, el enclave solo podrá prorrogarse en periodos como mínimo de tres meses hasta otros tres años si la empresa colaboradora y otra empresa ordinaria hubieran contratado con carácter de indefinido a trabajadores discapacitados del enclave en la siguiente proporción:

Cuando se trate de enclaves que ocupen hasta 20 trabajadores: uno como mínimo.

Cuando se trate de enclaves que ocupen a un número superior: 2 como mínimo.

El enclave deberá estar formado por un mínimo de 5 trabajadores si la empresa colaboradora tiene 50 o más trabajadores, o al menos por 3 trabajadores si la plantilla fuera inferior.

TRABAJADORES DESTINADOS AL ENCLAVE:

60% como mínimo, trabajadores del enclave deberán presentar especiales dificultades para el acceso al mercado de trabajo:

personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía igual o superior al 33%.

Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado igual o superior al 65%

Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

los demás trabajadores del enclave deberán ser trabajadores con discapacidad con un grado de minusvalía igual o superior al 33%.

EL 75%, como mínimo, de los trabajadores del enclave deberá tener una antigüedad mínima de 3 meses en el centro especial de empleo.

INFORMACION AL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO

La empresa colaboradora y, subsidiariamente, el centro especial de empleo remitirá al servicio público de empleo u órgano competente en la materia de registros especiales de empleo el contrato de enclave así como las prórrogas en su caso, en el plazo de un mes desde la firma.

El órgano competente será el ubicado en el lugar del centro de trabajo del enclave con independencia de la comunidad donde este registrado el centro especial de empleo.

MEDIDAS DE TRANSITO DEL EMPLEO PROTEGIDO AL EMPLEO EN EL MERCADO DE TRABAJO ORDINARIO.

Incorporación a la empresa colaboradora.

Las empresas colaboradoras podrán contratar a trabajadores del enclave en cualquier momento, preferentemente con carácter indefinido, aunque podrán concertar contratos de otras modalidades si resultan procedentes.

No se podrá concertar periodo de prueba, salvo que el trabajador vaya a realizar funciones completamente distintas de las realizadas en el enclave.

El trabajador, al ingresar en la empresa colaboradora, pasara a la situación de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo en las condiciones que establezca el convenio colectivo o en su defecto lo que determina el estatuto de los trabajadores.

incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de trabajadores discapacitados que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado de trabajo ordinario (anteriormente definidos)

Subvención de 7.814 €por cada contrato de trabajo a jornada completa y de carácter indefinido, si fue-

ra a tiempo parcial la parte proporcional.

100% de bonificación de las cuotas empresariales a la seguridad social incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las cuotas de recaudación conjunta, durante toda la vigencia del contrato.

Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos.

Para tener derecho a las ayudas deberá de haber transcurrido, el menos, un plazo de 3 meses desde el inicio del enclave o desde la incorporación del trabajador si esta fuera posterior al inicio del enclave.

Para obtener las ayudas, la empresa deberá presentar ante la oficina de empleo el contrato en el modelo oficial por cuadruplicado ejemplar, acompañando de la solicitud de alta en el régimen correspondiente de seguridad social, y el certificado que acredite el grado de minusvalía, dicha presentación surtirá los efectos de solicitud de las subvenciones y bonificaciones reguladas en este artículo. El servicio público de empleo comunicara la concesión de las subvenciones o bonificaciones en el plazo de un mes a partir de la fecha de la presentación. Transcurrido dicho plazo sin resolución expresa se entenderá denegado. **No se aplicara por su propia naturaleza, la exclusión por finalización en los últimos 3 meses de una relación laboral de carácter indefinido del trabajador con discapacidad con el centro especial de empleo.**

Incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de otros trabajadores con discapacidad del enclave.

El trabajador del enclave que se incorpore con carácter de indefinido a la empresa colaboradora, y que no fuera de los definidos como con dificultades especiales de acceso al mercado de trabajo ordinario, tendrá el derecho a las ayudas existentes en la actualidad para las contrataciones indefinidas de minusválidos.

Opción por la aplicación de los enclaves como medida alternativa.

Las empresas, a las que les hayan concedido la situación alternativa del cumplimiento de la obligación de tener el 2% de minusválidos en sus plantillas en empresas de 50 o más trabajadores, podrán optar como medida alternativa por los enclaves laborales

4.7 MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

AYUDA DE PAGO ÚNICO PARA LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

(Compatible con las ayudas previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual.

BENEFICIARIAS

Víctimas de violencia de género con insuficiencia de recursos y especiales dificultades para encontrar empleo.

La situación de violencia de género se acreditará con la orden de protección a favor de la víctima (excepcionalmente, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género).

REQUISITOS DE ACCESO

Carecer de rentas, en cómputo mensual, superiores al 75% SMI vigente, excluida la parte propor-

cional de 2 pagas extraordinarias.

Solo se tendrán en cuenta las rentas o ingresos de la solicitante, sin computar las de otros miembros de la unidad familiar que convivan con la víctima.

Si tuviera responsabilidades familiares (ver "Responsabilidades Familiares"), se computará la renta mensual del conjunto de la unidad familiar, dividida por el número de miembros que la componen. El cociente no debe superar el 75% de SMI.

No se computan las asignaciones económicas de la Seguridad Social por hijo o menos a cargo.

Tener especiales dificultades para obtener un empleo, acreditado mediante un informe del Servicio Público de Empleo.

* El informe hará constar que la solicitante, debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, no va a mejorar de forma sustancial su empleabilidad por su participación en los programas de empleo específicos establecidos para su inserción profesional (se valorará cada uno de los factores mencionados y la incidencia conjunta de los mismos en la capacidad de inserción profesional y sobre la mejora de su empleabilidad).

RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Tener a cargo, al menos, a un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con el que conviva.

No se considerarán a cargo los familiares con rentas de cualquier naturaleza superiores al SMI, excluida la parte proporcional de 2 pagas extraordinarias.

Deberán concurrir en el momento de la solicitud, excepto en el supuesto de hijos/as que nazcan dentro de los 300 días siguientes (se adecuará la ayuda percibida a la cantidad que hubiera correspondido si, a la fecha de la solicitud, hubieran concurrido esas responsabilidades).

Se entenderá que existe convivencia aunque se encuentre interrumpida por motivos derivados de la situación de violencia de género.

No será necesaria la convivencia cuando exista obligación de alimentos.

Se presume la convivencia (salvo prueba en contra) cuando los familiares tengan reconocida la condición de beneficiarios de asistencia sanitaria de la Seguridad Social en la tarjeta sanitaria de la víctima.

TRAMITACIÓN

Ayudas concedidas y abonadas en pago único por las Administraciones competentes en materia de servicios sociales.

CAUSAS DE REINTEGRO

Procederá la devolución íntegra de las cantidades percibidas, cuando se hubiera obtenido la ayuda sin reunir los requisitos exigidos, falseando u ocultando los hechos o datos que hubieran impedido su concesión.

4.7.1 REAL DECRETO 1917/2008 DE 21 DE NOVIEMBRE BOE 10-12-08 PROGRAMA DE INSERCIÓN SOCIO LABORAL PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

La situación de violencia de género se acreditará:

A través de la sentencia condenatoria.

A través de la resolución judicial que hubiera acordado medidas cautelares para la protección de la víctima.

A través de la orden de protección acordada a favor de la víctima, o, excepcionalmente, el informe del Ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Medidas para facilitar la inserción socio laboral de las víctimas de violencia de género:

Itinerario de inserción socio-laboral realizado por personal especializado.

Programa formativo específico para favorecer la inserción socio laboral

Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

Incentivos para las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género.

Incentivos para facilitar la movilidad geográfica de las mujeres como consecuencia de una contratación laboral nueva en otro lugar de destino:

Gastos de desplazamiento de la localidad de origen a la del nuevo destino.

Gastos de transporte de mobiliario y enseres desde la localidad de origen al nuevo destino.

Gastos de alojamiento incluido el alquiler o adquisición de vivienda u otros gastos de hospedaje durante los 12 primeros meses de vigencia del contrato.

Gastos de guardería y de atención a personas dependientes

Incentivos para compensar diferencias salariales, entre la anterior relación laboral y la nueva.

Convenios con empresas para facilitar la contratación de mujeres víctimas de la violencia de género y su movilidad geográfica.

Difusión del programa y de otras medidas para el fomento y promoción del empleo de las víctimas de violencia de género.

Competencia de los servicios públicos de empleo.

Corresponde a los servicios públicos de empleo competentes la determinación de la forma y plazos de la presentación de solicitudes de las subvenciones establecidas anteriormente.

Gestión de subvenciones por la Comunidades Autónomas.

Las comunidades autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión realizada por el servicio público de empleo estatal en el ámbito del trabajo el empleo y la formación, así como de los programas de apoyo a la creación de empleo ejercerán las funciones que les correspondan según lo dis-

puesto en los reales decretos de traspasos. Dicha gestión se realizara de acuerdo con lo establecido en este Real Decreto y en las normas de procedimiento y bases reguladoras para la concesión de subvenciones que dicten las comunidades autónomas para su ejecución en función de su propia organización

5. DESEMPLEO

5.1. MODIFICACIONES EN EL SISTEMA DEL DESEMPLEO:

Nuevos requisitos para acceder a la prestación de desempleo. Para tener derecho a las prestaciones de desempleo, además de cumplir todos los requisitos necesarios hasta ahora, el afectado debe acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de suscripción del compromiso de actividad.

Vacaciones-desempleo, en el caso de que el periodo de vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la relación laboral, el nacimiento del derecho a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho periodo, siempre que se soliciten las prestaciones dentro del plazo de 15 días siguientes a la finalización del mismo. El citado periodo deberá constar en el certificado de empresa que expida la empresa.

El periodo que corresponde a las vacaciones computará como periodo de cotización, durante dicho periodo de considerará al trabajador en situación asimilada al alta.

Despido-desempleo, la decisión del empresario de extinguir dicha relación, se entenderá, por si misma, y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo, con derecho a prestaciones si se cumplen el restos de requisitos. (Con el mero hecho de la carta de despido cualquier trabajador puede solicitar las prestaciones de desempleo sin necesidad de recurrir la carta de despido).

El ejercicio de la acción contra el despido o extinción no impedirá que se produzca el nacimiento del derecho a la prestación.

Despido-reclamación-desempleo.

1. Cuando como consecuencia de la reclamación o recurso el despido haya sido considerado improcedente y se opte por la indemnización:

Si el trabajador no tiene derecho a los salarios de tramitación; -continuará percibiendo las prestaciones de desempleo, o si no las estuviera percibiendo, comenzará a percibirlas desde la fecha del cese efectivo en el trabajo.

Si el trabajador tiene derecho a los salarios de tramitación; si no estuviera percibiendo las prestaciones de desempleo, comenzará a percibirla con efectos desde la fecha en que finaliza la obligación del abono de dichos salarios.

Si estuviera percibiendo las prestaciones de desempleo dejara de percibirlas, considerándose indebidas, y podrá volver a percibirlas con efectos desde la fecha que finaliza la obligación del abono de dichos salarios, reclamando a la tesorería general de la seguridad social las cotizaciones efectuadas durante la percepción de las prestaciones y efectuando la compensación correspondiente por las prestaciones indebidamente percibidas, o bien reclamando su importe al trabajador.

El empresario deberá instar el alta y la baja ante la Tesorería General de la seguridad social y cotizar por el periodo de los salarios de tramitación.

2. Cuando como consecuencia de la reclamación o recurso, el despido haya sido declarado improcedente, y se opte por la readmisión:

Las prestaciones por desempleo percibidas se consideraran indebidas por causa no imputable al trabajador.

La entidad gestora cesará en las prestaciones de desempleo.

La entidad gestora reclamará a la Tesorería General de la Seguridad Social las cotizaciones efectuadas durante la percepción de las prestaciones indebidas.

El empresario deberá ingresar a la Entidad Gestora las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndolas de los salarios de trámite que le correspondan, con el límite de dichos salarios.

El empresario deberá instar el alta del trabajador con efectos de la fecha del día siguiente al despido, cotizando por ese periodo, que se considerará como de ocupación cotizada a todos los efectos.

Prestación desempleo suspensión:

- Durante el periodo que corresponda por imposición de infracciones leves y graves.
- Mientras el titular del derecho realice trabajos por cuenta ajena de duración inferior a un año, o por cuenta propia de duración inferior a 24 meses.

Prestación o subsidio de desempleo se reanudara:

- Previa solicitud, siempre que se acredite que ha finalizado la suspensión, y que se siguen cumpliendo los requisitos para obtener el derecho a la prestación o subsidio, y se realice en el plazo de los 15 días desde la terminación de la suspensión.

Prestación de desempleo se extinguirá:

- Por imposición de sanción en los términos previstos en la ley de infracciones y sanciones.
- Realización de un trabajo por cuenta ajena superior a un año, sin perjuicio de poder optar o por el nuevo paro generado o por lo que reste del suspendido.
- Por realización de una trabajo por cuenta propia por un tiempo igual o superior a 24 meses.
- Por agotamiento del periodo de prestación concedida.

Comunicación de los empresarios:

- El empresario viene obligado a comunicar en el plazo de cinco días desde que se produzca a la entidad Gestora (INEM), la readmisión del trabajador e ingresar las prestaciones efectuadas al trabajador durante el periodo de los salarios de trámite.

5.2 INFRACCIONES Y SANCIONES

Sujetos sancionables, los empresarios, los trabajadores, los solicitantes de subvenciones públicas y, en general, las personas físicas o jurídicas, respecto de la normativa de colocación, fomento del empleo y formación profesional ocupacional o continua.

Materia sancionable, obtener, disfrutar indebidamente subvenciones, la no aplicación o desviaciones, en materia de fomento de empleo, formación profesional ocupacional o continua, de re-inserción de demandantes de empleo, concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado o por las Comunidades Autónomas en el marco de la legislación laboral.

Modificación de la graduación de las sanciones.

En las prestaciones de desempleo de nivel contributivo o asistencial, se sancionarán conforme a la siguiente escala:

Leves:

1. Infracción, pérdida de 1 mes de prestación.
2. Infracción, pérdida de 3 meses de prestación.
3. Infracción, extinción de la prestación.

Graves:

1. Infracción, pérdida de 3 meses de prestación.
2. Infracción, pérdida de 6 meses de prestación.
3. Infracción, extinción de prestaciones.

Se aplicarán estas escalas, a partir de la 1ª infracción y cuando entre la comisión de una infracción del mismo grado y la anterior no hayan transcurrido más de 365 días.

Otras sanciones, Los trabajadores que incurran en infracciones en materia de empleo, formación profesional, ayudas al fomento de empleo y prestaciones de desempleo de nivel contributivo o asistencial perderán los derechos que como demandantes de empleo tengan reconocidos quedando sin efecto la inscripción como desempleados.

5.3 LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL

Indemnizaciones en las relaciones laborales especiales, en los despidos improcedentes de trabajadores cuya relación laboral sea de carácter especial, la cuantía de la indemnización será la establecida, en su caso, por la norma que regule dicha relación especial.

El encadenamiento de contratos, con prestaciones o subsidios de desempleo entre aquellos, la entidad gestora de las prestaciones o subsidios de desempleo (INEN) podrá dirigirse de oficio a la autoridad judicial demandando que el empresario sea declarado responsable del abono de las prestaciones, salvo la prestación correspondiente al último contrato temporal, cuando constate que, en los cuatro últimos años inmediatamente anteriores a una solicitud de prestaciones, el trabajador hubiera percibido prestaciones por finalización de varios contratos temporales con una misma empresa, si la reiterada contratación temporal fuese abusiva o fraudulenta, así como la condena del empresario a la devolución a la entidad gestora de aquellas prestaciones junto con las cotizaciones correspondientes.

La sentencia que estime la demanda de la entidad gestora será inmediatamente ejecutiva.

Cuando la sentencia adquiriera firmeza, se comunicará a la inspección de trabajo y seguridad social.

5.4 OTRAS NOVEDADES

Colaboración de la administración tributaria:

La administración tributaria colaborará con la entidad Gestora (SEPE) de las prestaciones de desempleo, facilitándole la información tributaria necesaria para el cumplimiento de sus funciones en materia de gestión y control de las prestaciones y subsidios por desempleo.

Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para contratos de interinidad realizado con personas con discapacidad para sustituir períodos de incapacidad temporal de discapacitados:

Los contratos de interinidad que se celebren con personas discapacitadas desempleadas, para sustituir a trabajadores/as discapacitados, que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal, durante el período que persista dicha situación, darán derecho a una bonificación del 100% de todas las cuotas empresariales a la seguridad social.

Formación teórica de los discapacitados psíquicos contratados para la formación:

Cuando el trabajador contratado en formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación socio laboral.

Bonificación de cuotas a la seguridad social de personas discapacitadas que se establezcan como trabajadores por cuenta propia:

Las personas discapacitadas que se establezcan por cuenta propia, incluidos a un proyecto de autoempleo, se beneficiarán durante 3 años siguientes a dicha aprobación de una bonificación del 50% de la cuota correspondiente a la base de cotización mínima establecida en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, prorrogada en la actualidad a 5 años.

Otras formas de cobro de las prestaciones de desempleo: (Modificado) Real Decreto 1431/2005 de 25 de noviembre BOE de 15-12-05.

1. Pagos únicos:

Las personas beneficiarias de prestaciones de desempleo podrán percibir todas las prestaciones a que tengan derecho en un único pago si se incorporan a una cooperativa de trabajo asociado o a una sociedad laboral, de forma estable como socios, aunque hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades, independientemente de su duración o constituir-las, o cuando se conviertan en trabajadores autónomos y se trate de beneficiarios con una minusvalía del 33% o más, el pago único se realizará por el importe de la aportación obligatoria y las aportaciones al capital en el caso de cooperativas, o al de la adquisición de acciones o participaciones del capital social en una sociedad laboral, en ambos casos en lo necesario para acceder a la condición de socio, o a la inversión necesaria para desarrollar la actividad en el caso de trabajadores autónomos con minusvalía.

También tendrán derecho al pago único de desempleo aquellas personas que no estén comprendidas en la casuística del apartado anterior, y que se instalen como autónomos por el importe correspondiente a la inversión necesaria para desarrollar la actividad incluido el importe de las cargas tributarias, con el límite del 60%, discapacitados el 100%; a partir de 20-08-2009, el límite máximo

de capitalización será del 80% del importe total del desempleo pendiente para hombres hasta 30 años y mujeres hasta 35 años; del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo.

2. Subvenciones de las cuotas a la seguridad social:

La entidad gestora podrá abonar mensualmente el importe de la prestación de empleo de nivel contributivo para subvencionar la cotización del trabajador a la seguridad social bien porque así lo solicite o habiendo solicitado la prestación en pago único en los supuestos anteriores no hubiera percibido en pago único la totalidad de las prestaciones, y en este supuesto:

a) La cuantía de la subvención, corresponderá al importe de la aportación íntegra del trabajador a la seguridad social en el momento del inicio de la actividad sin considerar futuras modificaciones, salvo que el importe de la subvención quede por debajo de la aportación del trabajador por la base mínima de cotización.

b) El abono se realizará mensualmente por la entidad gestora al trabajador, siempre que se mantenga en alta en el mes correspondiente.

Las solicitudes se tendrán que realizar antes de incorporarse como socio o de constituir la cooperativa o sociedad laboral o del inicio de la actividad como autónomo.

Compatibilización de subsidio por desempleo con el trabajo por cuenta ajena:

Desempleados + 52 años, inscritos en la oficina de empleo, beneficiarios de los subsidios de desempleo, y que voluntariamente quieran entrar en el programa.

Deberán ser contratados a jornada completa, de forma indefinida o temporal, siempre que su duración sea superior a 3 meses.

Las ayudas a recibir por el beneficiario del subsidio y la empresa serán:

Abono mensual al trabajador del 50% de la cuantía del subsidio, durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir el subsidio. Abono al trabajador, en un solo pago, de 3 meses de la cuantía del subsidio si el trabajo que origina la compatibilidad obliga al beneficiario a cambiar de lugar habitual de residencia.

Bonificación del 50% de la cuota empresarial a la seguridad social por contingencias comunes, en el caso de contratación temporal con un máximo de 12 meses. Bonificación que corresponda en caso de contratación indefinida según el programa de fomento de empleo correspondiente a dicho año.

Salario, el empresario durante este tiempo tendrá cumplida la obligación del pago del salario que corresponde al trabajador, completando la cuantía del subsidio hasta el salario que le corresponda por el convenio, norma o pacto que regule la relación laboral de ambos, siendo responsable de la cotización a la seguridad social por el total del salario que abona incluido el subsidio del desempleo.

No se aplicará la compatibilidad, cuando se trate de contratos de inserción, contratos acogidos al programa de fomento de empleo agrario, empresas que tengan autorizado un expediente de regulación de empleo en el momento de la contratación, empresas en las que el desempleado beneficiario del subsidio por desempleo haya trabajado en los últimos 12 meses.

Exclusiones, no se aplicará la compatibilidad cuando se trate de contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, o en

su caso por adopción, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

Programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo:

Al programa podrán acogerse empresas cualquiera que sea el tamaño de su plantilla, y sustituyan a estos con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el tiempo que aquellos participen en acciones de formación, siempre que tales acciones estén financiadas por cualquiera de las administraciones públicas.

Ayudas, el trabajador desempleado percibirá el 50% de la prestación que venga cobrando, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir de la prestación o subsidio. El empresario durante el contrato deberá abonar el salario por la diferencia entre lo que corresponde y el cobro del 50% del subsidio o prestación, siendo así mismo responsable de toda la cotización tanto del salario que abona como del subsidio.

Programa de fomento a la movilidad geográfica

El gobierno mediante Real Decreto, establecerá, previa consulta con las Comunidades Autónomas, el procedimiento, contenido y condiciones de estas ayudas.

5.5. SUBSIDIO POR DESEMPLEO DE EVENTUALES EN EL REGIMEN ESPECIAL AGRARIO.

Queda prorrogado, las disposiciones que regula el subsidio de desempleo a favor de los trabajadores eventuales incluidos en el régimen especial agrario de la seguridad social.

5.6 AMPLIACION DEL PORCENTAJE DE CAPITALIZACION DE LA PRESTACION POR DESEMPLEO

VER CUADRO 1

5.7 EXENCION DE LA PRESTACION POR DESEMPLEO EN LA MODALIDAD DE PAGO UNICO

Las cantidades cobradas por la prestación de desempleo deben incluirse como rendimientos del trabajo al hacer la declaración de la renta anual.

Con efectos desde el 1 de enero de 2013 las prestaciones de desempleo reconocidas por la respectiva entidad gestora (INEM), cuando se perciban en la modalidad de pago único establecida en el R.D. 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación de desempleo en su modalidad de pago único, estarán exentas de tributar en el I.R.P.F. ante la administración tributaria en su totalidad, siempre que se mantenga la inversión (en el negocio individual o en el capital social de la entidad correspondiente) durante un plazo mínimo de CINCO AÑOS.

6. VARIOS

6.1. LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Sanción con la pérdida de las prestaciones en las situaciones de incapacidad y subsidios por desempleo en los casos de:

No comparecer, salvo causa justificada, a los reconocimientos médicos ordenados por las entidades gestoras o colaboradora, en los supuestos así establecidos, así como no presentar ante las mismas los antecedentes, justificantes o datos que no obren en la entidad, cuando a ello sean requeridos y afecten al derecho a la continuidad en la percepción de la prestación.

No comunicar, salvo causa justificada las bajas en las prestaciones en el momento en que se produzcan situaciones determinantes de suspensión o extinción del derecho, o cuando se dejen de reunir los requisitos para el derecho a su percepción cuando por cualquiera de dichas causas se haya percibido indebidamente la prestación.

La pérdida del subsidio de incapacidad temporal además de las causas conocidas para su pérdida ahora también por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

En supuesto de alta médica anterior que no sea por curación al agotamiento del plazo máximo de duración de la situación de incapacidad temporal (18 meses), subsistirá la obligación de cotizar, mientras no se extinga la relación laboral, o hasta la extinción del plazo máximo de los 18 meses o hasta la fecha de efectos de la declaración de incapacitado.

Jubilación parcial, los trabajadores que hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación y reúnan los requisitos para causar derecho a la misma, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo con una persona desempleada. El disfrute de la jubilación parcial será compatible con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

Subsidio de desempleo los perceptores del subsidio de desempleo cada vez que devenguen seis meses de percepción del mismo, los beneficiarios deberán presentar una solicitud de prórroga, acompañada de la documentación acreditativa del mantenimiento de los requisitos de acceso, dicha solicitud deberá hacerse en el plazo que media entre el día siguiente a la fecha del agotamiento del periodo del derecho semestral y los 15 días siguientes a la fecha de vencimiento del periodo de pago de la última mensualidad devengada. En el supuesto de perceptores del subsidio especial de los mayores de 52 años (55 años desde 2012), los beneficiarios deberán presentar ante la entidad gestora una declaración de sus rentas, acompañada de la documentación acreditativa que corresponda; dicha declaración se deberá presentar cada vez que transcurran doce meses desde la fecha de nacimiento del derecho o desde la fecha de su última reanudación, en el plazo de 15 días siguientes en el que se cumpla el periodo señalado, la falta de aportación de la declaración en el plazo señalado implicará la interrupción del pago del subsidio y de la cotización a la seguridad social.

Desempleo e incapacidad temporal cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal y durante la misma se extinga su contrato de trabajo se seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual a la prestación de desempleo hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo en el supuesto que la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas legalmente y a percibir si reúne los requisitos necesarios, la prestación por desempleo contributivo que le corresponda de haberse iniciado la percepción de la misma en la fecha de la extinción del contrato de trabajo, o el subsidio de desempleo. En todo caso, se descontará del periodo de percepción de la prestación por desempleo, como ya consumido, el tiempo que hubiera permanecido en la situación de incapacidad temporal a partir de la fecha de la extinción del contrato de trabajo. Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal (baja médica), que no constituya recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo. En este caso, y en el supuesto que el trabajador continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado de duración establecida inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá perci-

biendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual al 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de pagas extras, en el supuesto de terminación del desempleo y que el trabajador este en incapacidad temporal como consecuencia de una recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato anterior, seguirá percibiendo la prestación de incapacidad temporal en la misma cuantía en la que venía percibiendo la prestación de desempleo terminada.

Supresión del LIBRO DE MATRICULA del personal, queda suprimida la obligación de los empresarios de llevar el Libro de Matricula de Personal impuesta por la ley general de seguridad social.

6.1.1 2004 LEY 62/2003 DE MEDIDAS FISCALES ADMINISTRATIVAS Y DE ORDEN SOCIAL (IGUALDAD DE TRATO)

Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato:

- El objetivo es establecer medidas para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Esto será de aplicación a todas las personas tanto en el sector público como en el sector privado.

Definiciones:

- Principio de igualdad de trato: la ausencia de toda discriminación de trato directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.
- Discriminación Directa: cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- Discriminación Indirecta: cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.
- Acoso: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se considerará en todo caso discriminación. El acoso por cualquiera de las razones anteriormente expuestas se considerará en todo caso actos discriminatorios. El principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de origen racial o étnico de las personas.

Carga de la prueba en relación con el origen racial o étnico: En aquellos procesos del orden jurisdiccional civil y del orden jurisdiccional contencioso administrativo en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de origen racial o étnico de las personas, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo.

- Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad, o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del estado español.

- Serán igualmente nulas las decisiones empresariales que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

- Discapacitados. Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores con discapacidad su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido. La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa e indirecta basada en la discapacidad. Existirá discriminación directa cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de su discapacidad. Existirá discriminación indirecta cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual, o una decisión unilateral del empresario, aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a las personas con discapacidad respecto de otras personas, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

Los empresarios estarán obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que estas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Materia sancionable para el empresario: las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables el acoso, establece condiciones, mediante publicidad, difusión o cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por las razones anteriormente expuestas.

Fomento de igualdad en la negociación colectiva: los convenios colectivos podrán incluir medidas dirigidas a combatir todo tipo de discriminación en el trabajo, a favorecer la igualdad de oportunidades y a prevenir el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Fomento de planes de igualdad: los poderes públicos fomentaran la adopción por las empresas y por las organizaciones empresariales y sindicales de planes de igualdad a favor de las personas con discapacidad, mediante los incentivos y medidas de apoyo establecidos para ello.

6.1.2 MODIFICACIÓN EN LAS SOCIEDADES LABORALES

El nº de horas/año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios, no podrá superar el 15% del total de horas año trabajadas por los socios trabajadores. Si la sociedad tuviera menos de 25 socios trabajadores, el referido porcentaje no podrá superar el 25% del total de horas año trabajadas por los socios trabajadores, para el cálculo de estos % no se tomarán en cuenta los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores con discapacidad psíquica en grado igual o superior al 33%.

6.1.3 LIBRO DE VISITAS ELECTRONICO DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL RESOLUCCION DE 26 NOVIEMBRE 2008 BOE 2-12-08.

Las empresas y trabajadores autónomos deben disponer en sus centros de trabajo *del libro de visitas de la inspección de trabajo y seguridad social*, podrán solicitar la sustitución de dicha obligación por el alta en la aplicación informática del libro de visitas electrónico. La autorización de tal sustitución, corresponde otorgarla a la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En los centros de trabajo que se solicite la autorización, debe de contar al menos con un ordenador personal con dispositivo de lector de tarjetas inteligentes (smartcard) con acceso habilitado, a través de internet, a la aplicación del libro de visitas electrónico.

Las solicitudes de autorización deberán formularse a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social correspondientes a la provincia donde esté ubicado el domicilio social de la empresa. Las solicitudes se presentarán en el modelo establecido oficialmente y también en WEB www.mtin.es/itss

Las empresas acogidas a la aplicación del libro de visitas electrónico que cuenten con centros de trabajo con permanencia inferior a 30 días en los que empleen a menos de 6 trabajadores, *no estarán obligadas* a disponer de libro de visitas propio de dichos centros, utilizándose a tales efectos un libro de visitas único que se generará de forma automática al solicitar el alta del libro de visitas electrónico del primer centro de trabajo, y que tendrá asociadas exclusivamente las diligencias relativas a tales centros de trabajo no permanentes.

6.1.4 LEVANTAMIENTO DE BIENES EMBARGABLES

Las personas o entidades depositarias de bienes embargables que, con conocimiento previo del embargo practicado por la Seguridad Social, conforme al procedimiento administrativo de apremio reglamentariamente establecido, colaboren o consientan en el incumplimiento de las ordenes de embargo o en el levantamiento de los bienes, serán responsables solidarios del pago de la deuda hasta el importe del valor de los bienes que hubieran podido embargar o enajenar.

6.2. INTERÉS LEGAL DEL DINERO

Hasta el 31-12-2014.- queda establecido en el 4%, y durante el mismo periodo, el interés legal de demora será de 5%.

6.3. PRESENTACIÓN EN SOPORTE INFORMÁTICO DE LOS PARTES MÉDICOS DE BAJA, CONFIRMACIÓN Y ALTA CORRESPONDIENTES A PROCESOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

Las empresas incorporadas al sistema de remisión electrónica de datos (lo que conocemos por estar en el sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social) deberán utilizar dicho procedimiento informático para remitir a la entidad gestora I.N.S.S. o a la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social, las copias de los partes médicos de baja, confirmación de la baja y de alta que les presenten los trabajadores, esta obligación bien será porque la propia empresa esté en el sistema RED, o porque la empresa que les confecciona las cotizaciones a la seguridad social esté en el sistema RED. Estos partes de baja, confirmación y alta se transmitirán de igual forma y medio en el que se presentan los documentos de afiliación y cotización de los seguros sociales. Los plazos para la transmisión son los mismos que existen en la actualidad para presentarlos en soporte papel.

Esta presentación determina que los partes de baja confirmación y alta médica no deben presentarse en papel, estos modelos en papel deberán ser guardados por la empresa durante 4 años, contados de la fecha de la presentación telemática.

La obligación de la presentación por vía telemática entra en vigor a los tres meses de la publicación de la orden ministerial (B.O.E. 23-2-04)

6.4. OBLIGACIÓN POR LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA AUTÓNOMOS DE LA PRESENTACIÓN DE DECLARACIÓN DE LA SITUACIÓN DE ACTIVIDAD.

Los trabajadores por cuenta propia salvo los del régimen especial del mar, que se encuentren en situación de baja médica (incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y maternidad, deberán presentar ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social o la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional de la Seguridad Social con la que se tenga concertada la contingencia, declaración sobre la persona que gestione directamente el establecimiento mercantil, industrial o de otra naturaleza, en su caso, el cese temporal o definitivo de la actividad desarrollada, en el modelo oficial.

La presentación deberá realizarse dentro de los 15 días siguientes a la fecha de la baja, suspensión de la actividad en riesgos durante el embarazo, del parto, o desde el acogimiento o la adopción, en el supuesto que el descanso por maternidad se haya iniciado con fecha anterior al parto los 15 días se tomarán desde el inicio del descanso maternal.

En cualquiera de los casos se deberá señalar la persona que, durante el tiempo de baja, va a gestionar el establecimiento o, alternativamente, indicando el cese temporal o definitivo de la actividad.

La falta de declaración en plazo, producirá la suspensión del inicio del pago de las prestaciones. Esta declaración de la situación de actividad en procesos largos, se viene obligando a presentarla cada 6 meses a contar desde la fecha de la baja. Esta obligación entra en vigor el 1-3-04

6.5. DETERMINACION DEL INDICADOR PUBLICO DE EFECTOS MULTIPLES (IPREM) PARA EL 2014.

Diario	17,75€
Mensual	532,51€
Anual	6.390,13€
VER TABLA 12	

En los supuestos en los que la referencia al salario mínimo interprofesional ha sido sustituida por la referencia al IPREM en aplicación de lo establecido en el Real Decreto 3/2004, de 25 de junio, la cuantía anual será de 7.455,14 €, mes de 621,26€ salvo que expresamente se excluyan las dos pagas extras, que en este caso será de 6.390,13 €.

6.6. LIMITES DE LAS PRESTACIONES INDEMNIZATORIAS Y SALARIALES DEL FONDO DE GARANTIA SALARIAL EN €.

	S.M.I Día	DOBLE S.M.I Día	TRIPLE S.M.I Día	LIMITES SALARIOS	LIMITES INDEMNIZACION	LIMITE 40%
2008	20,00		69,86	10.479	25.489,90	10.199,56
2009	20,08		72,66	10.899	25.520,90	10.608,36
2010	21,11		73,74	11.061	26.915,10	10.766,04
2011	21,38		74,68	11.202	27.258,20	10.903
2012(1)	21,38		74,68	11.202	27.258,20	10.903
2012(2)	21,38	49,79		5.974,80	18.173,35	7.269,34

2013	21,51	50,09		6.010,80	18.282,85	7.313,14
2014	21,51	50,09		6.010,80	18.282,85	7.313,14

(1) Estos límites son aplicables hasta el día 14 de julio de 2012

(2) Estos límites se aplicarán entre el 15 de julio y 31 de diciembre (ambos inclusive) de 2013

(Novedad 2014) Según la Ley de Presupuestos del Estado para el 2014 queda suprimido con efectos desde el 1 de enero de 2014 y vigencia indefinida del artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores (ET) que regula el pago por el Fondo de Garantía Salarial de las indemnizaciones por despido objetivo en las empresas de menos de 25 trabajadores.

6.7 NUEVA MODIFICACION EN LAS RETENCIONES A CUENTA DEL I.R.P.F. DEL PERSONAL QUE UTILICE FINANCIACION AJENA EN LA ADQUISICION DE SU VIVIENDA HABITUAL. REAL DECRETO 1.975/2008 DE 28 NOVIEMBRE BOE 2-12-08.

A partir del 1 de enero de 2009, existe la posibilidad de minorar la retención a cuenta del I.R.P.F. a soportar por los contribuyentes con menores ingresos, *que estén pagando un crédito para la adquisición o rehabilitación de su vivienda habitual y cuya finalidad es el aumento de su renta disponible.*

NOTA SOBRE LA REDUCCIÓN DEL TIPO DE RETENCIÓN EN EL EJERCICIO 2013 POR ESTAR EFECTUANDO PAGOS POR PRÉSTAMOS DESTINADOS A LA ADQUISICIÓN O REHABILITACIÓN DE LA VIVIENDA HABITUAL

Con carácter general, desde el 1 de enero de 2013 ha quedado suprimida en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) la deducción por inversión en vivienda habitual anteriormente regulada en el artículo 68.1 de la Ley del citado impuesto. No obstante, la disposición transitoria decimotercera de dicha Ley, en la redacción dada a la misma por la Ley 16/2012, de 27 de diciembre, por la que se adoptan diversas medidas tributarias dirigidas a la consolidación de las finanzas públicas y al impulso de la actividad económica (BOE de 28-12-2012), establece determinados supuestos y condiciones en los que la mencionada deducción podrá continuar practicándose a partir de la indicada fecha.

5. Pagos por la adquisición o rehabilitación de la vivienda habitual utilizando financiación ajena, con derecho a deducción en el IRPF

Importante: sólo podrán cumplimentar este apartado los contribuyentes que hayan adquirido su vivienda habitual, o hayan satisfecho cantidades por obras de rehabilitación de la misma, antes del 1 de enero de 2013.

Si está Vd. efectuando pagos por préstamos destinados a la adquisición o rehabilitación de su vivienda habitual por los que vaya a tener derecho a deducción por inversión en vivienda habitual en el IRPF y la cuantía total de sus retribuciones integras en concepto de rendimientos del trabajo procedentes de todos sus pagadores es inferior a 33.007,20 euros anuales, marque con una "X" esta casilla

VER ANEXO 1

Estos cambios normativos han suscitado algunas dudas sobre la aplicación en el ejercicio 2013 de la reducción en dos enteros del tipo de retención, prevista en el último párrafo del artículo 86.1 del Reglamento del IRPF, para perceptores de rendimientos del trabajo con retribuciones inferiores a 33.007,20 euros anuales que hayan comunicado a su pagador que destinan cantidades para la adquisición o rehabilitación de su vivienda habitual utilizando financiación ajena por las que van a tener derecho a la deducción por inversión en vivienda habitual.

En concreto, se plantea en qué supuestos procede aplicar, a partir del 1 de enero de 2013, la reducción del tipo de retención anteriormente mencionada y, en consecuencia, qué contribuyentes pueden cumplimentar a partir de dicha fecha el apartado 5 del modelo 145, que a continuación se reproduce, para comunicar al pagador de rendimientos del trabajo el derecho a la citada reducción.

En relación con la cuestión planteada, cabe distinguir:

1. Contribuyentes que, a partir del 1 de enero de 2013, mantienen el derecho a la reducción del tipo de retención a que se refiere el último párrafo del artículo 86.1 del Reglamento del IRPF por lo que, en su caso, pueden comunicar a su pagador dicha circunstancia en el modelo 145.

De acuerdo con lo establecido en la disposición transitoria undécima del Reglamento del IRPF y en la disposición transitoria decimoctava de la Ley del impuesto, a partir del 1 de enero de 2013 pueden presentar el modelo 145 comunicando el derecho a la reducción del tipo de retención aplicable sobre sus rendimientos del trabajo los contribuyentes que, cumpliendo los requisitos establecidos al efecto en el último párrafo del artículo 86.1 del Reglamento del IRPF, se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

- a. Contribuyentes que hayan adquirido su vivienda habitual con anterioridad al 1 de enero de 2013.
- b. Contribuyentes que ya hubieran satisfecho cantidades con anterioridad a 1 de enero de 2013 por obras de rehabilitación de la vivienda habitual, a condición de que las citadas obras estén terminadas antes de 1 de enero de 2017.

Siempre que, en ambos supuestos, el contribuyente no haya comunicado esta circunstancia en un modelo 145 presentado con anterioridad al 1 de enero de 2013, en cuyo caso no será necesario reiterar dicha comunicación.

2. Contribuyentes que, a partir del 1 de enero de 2013, no pueden comunicar en el modelo 145 el derecho a la reducción del tipo de retención a que se refiere el último párrafo del artículo 86.1 del Reglamento del IRPF. / Por no tener derecho a deducción por inversión en vivienda habitual en el ejercicio 2013, no tendrán tampoco derecho en dicho ejercicio a la reducción del tipo de retención por este concepto y, por consiguiente, no pueden presentar el modelo 145 comunicando a su pagador dicha circunstancia, los siguientes contribuyentes:

- a. Los contribuyentes que adquieran su vivienda habitual con posterioridad al 31 de diciembre de 2012.
- b. Los contribuyentes que, asimismo con posterioridad al 31 de diciembre de 2012, realicen inversiones destinadas a la rehabilitación de su vivienda habitual, salvo que ya hubieran satisfecho cantidades por tal concepto con anterioridad al 1 de enero de 2013, siempre que las obras estén terminadas antes del 1 de enero de 2017.

Condiciones para solicitar la reducción del tipo de retención:

La reducción solo podrá solicitarse por los trabajadores por cuenta ajena cuya cuantía total de retribuciones a tener en cuenta para el cálculo del tipo de retención sea *inferior a 33.007,2€*, y hayan comunicado al pagador (empresa) que destinan cantidades para la adquisición o rehabilitación de su vivienda habitual utilizando financiación ajena por las que tengan derecho a aplicarse la deducción por inversión en vivienda habitual en sus declaraciones anuales como contribuyentes del I.R.P.F.

No procederá la reducción del tipo aplicable por las cantidades que se destinen a construcción o ampliación de vivienda, ni a cuentas vivienda.

Cuantía de la reducción:

El tipo de retención resultante del procedimiento general de cálculo se *reducirá en 2 enteros*, sin que pueda resultar negativo como consecuencia de tal minoración.

En el caso de que sea aplicable al trabajador alguno de los tipos mínimos de retención establecidos en el reglamento del I.R.P.F. debe mantenerse obligatoriamente su aplicación y no sería efectiva la mencionada reducción. (*Real Decreto 439/2007 de 30 marzo por el que se aprueba el reglamento del impuesto sobre la renta de las personas físicas. Art. 86 Tipo de retención punto 2, “ no podrá ser inferior al 2% cuando se trate de contratos laborales o relaciones de duración inferior al año, ni inferior al 15% cuando los rendimientos del trabajo se deriven de relaciones laborales especiales de carácter dependiente*)

Comunicación de datos por parte del trabajador al empresario:

1. *Comunicación del trabajador al pagador para ser beneficiario de esta reducción:* A efectos de poder aplicar la reducción, el trabajador interesado debe de comunicar al pagador que esta destinando cantidades para la *adquisición o rehabilitación de su vivienda habitual* utilizando financiación ajena por las que vaya a tener derecho a la deducción por inversión en vivienda habitual en su declaración anual del I.R.P.F.
2. *Obligación del pagador:* El pagador queda obligado, al igual que con el resto de comunicaciones que afectan a cálculo de retenciones por el I.R.P.F., a conservar la comunicación debidamente firmada.
3. *Momento de efectuar la comunicación y fecha de efectos:* Se podrá efectuar a partir del momento en que el contribuyente destine cantidades para la adquisición o rehabilitación de su vivienda habitual utilizando financiación ajena y surtirá efectos a partir de la fecha de la comunicación, siempre y cuando resten, al menos 5 días para la confección de las correspondientes nóminas. No será preciso reiterar en cada ejercicio la comunicación en tanto no se produzcan variaciones en los datos inicialmente comunicados.
4. *Obligación del trabajador de comunicar que han dejado de subsistir las condiciones para seguir beneficiándose de la reducción:* Si desaparecen las condiciones que habilitan para la reducción a la que venimos haciendo referencia, el trabajador deberá comunicarlo al pagador en el plazo de 10 días a efectos de practicar la correspondiente regularización del tipo de retención que se venga aplicando.

Modificaciones en la normativa sobre la regularización del tipo de retención:

1. Nuevas circunstancias en que procederá regularizar el tipo que se este aplicando:

* Si en el curso del año natural, el contribuyente destinase cantidades a la adquisición o rehabilitación de su vivienda habitual utilizando financiación ajena por las que vaya a tener derecho a la deducción por inversión en vivienda habitual en el I.R.P.F. determinante de una reducción en el tipo de retención o comunicase posteriormente la no procedencia de esta reducción.

* En particular, el pagador habrá de efectuar la correspondiente regularización sin necesidad de comunicación alguna por parte del trabajador, cuando por la cuantía total de sus retribuciones un trabajador deje de tener derecho al disfrute de la reducción en 2 enteros del tipo resultante del procedimiento general de cálculo.

2. Implicaciones sobre el procedimiento de regularización:

* Al practicar una regularización, si previamente se hubiera reducido el tipo de retención por haber tenido en cuenta que el trabajador utiliza financiación ajena en la adquisición o rehabilitación de su vivienda habitual, se tomará por cuantía de las retenciones e ingresos a cuenta practicados hasta ese momento la que hubiese resultado de no haber tomado en consideración dicha minoración.

* Una vez obtenido el tipo resultante de una regularización y si el trabajador ha comunicado que se le tenga en cuenta que utiliza financiación ajena en la adquisición o rehabilitación de su vivienda habitual, el nuevo tipo de retención se reducirá en dos enteros, sin que pueda resultar negativo como consecuencia de tal minoración.

6.8 RESOLUCION DE 11-12-08, BOE DE 18-12-08, DE LA AGENCIA TRIBUTARIA, POR LA QUE SE APRUEBA EL MODELO 145 DE COMUNICACIÓN DE DATOS AL PAGADOR DE RENDIMIENTOS DEL TRABAJO O DE LA VARIACION DE LOS DATOS PREVIAMENTE COMUNICADOS.

Variación de datos previamente comunicados al pagador:

En particular, tienen esta consideración las siguientes circunstancias:

- a) Cuando por resolución judicial el perceptor de rendimientos del trabajo dejase de estar obligado satisfacer una pensión compensatoria a su cónyuge o anualidades por alimentos a favor de los hijos.
- b) Cuando en el curso del año natural el cónyuge del contribuyente obtuviera rentas superiores a 1.500€ anuales, excluidas las exentas.
- c) Cuando en el curso del año natural se produjera una variación en el nº o en las circunstancias de los ascendientes que diera lugar a una disminución en el mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención.
- d) Cuando en el curso del año natural el contribuyente deje de destinar cantidades a la adquisición o rehabilitación de su vivienda habitual utilizando financiación ajena.
- e) Cuando en el curso del año natural el contribuyente que perciba rendimientos del trabajo procedentes de dos o más pagadores obtenga una cuantía total superior a 33.007,2€.
- f) Cuando, por incumplimiento de alguna de las condiciones determinantes de su aplicación, los contribuyentes que hubieran optado por la aplicación del régimen especial aplicable a los trabajadores desplazados a territorio español quede excluidos de dicho régimen.
- g) La comunicación de las variaciones en los datos previamente comunicados al pagador se efectuara en el modelo 145, o, en su caso, en el formulario que se ajuste a su contenido, en el que únicamente figuraran los datos de la nueva situación del perceptor.

El pagador deberá conservar a disposición de la administración tributaria, junto a las comunicaciones de variación de datos, debidamente firmada, presentada por los perceptores, así como la documentación obligatoria que se tendría que haber aportado acompañando al modelo 145.

Cuando en el curso del año natural el contribuyente cambiara su residencia habitual de Ceuta o Melilla, Navarra o el País Vasco, al resto del territorio Español a las ciudades de Ceuta y Melilla, dichas circunstancias se comunicaran al pagador mediante escrito no ajustado al modelo 145.

Constituye infracción tributaria no comunicar datos o comunicar datos falsos, incompletos o inexactos al pagador de rentas sometidas a retención o ingreso a cuenta, cuando se deriven de ello retenciones o ingresos a cuenta inferiores a los procedentes.

Documentación que se debe de acompañar a la comunicación de datos:

Los perceptores del rendimiento de trabajo que estén obligados a satisfacer por resolución judicial una pensión compensatoria a su cónyuge o anualidades por alimentos a favor de los hijos y que hayan hecho constar dichas circunstancias en la comunicación, deberán acompañar a esta el testimonio literal total o parcial de la resolución judicial determinante de la pensión o de la anualidad que el contribuyente este obligado a satisfacer.

El pagador, deberá conservar a disposición de la administración tributaria los documentos aportados por el contribuyente, quedando obligado así mismo a conservar la comunicación debidamente firmada.

Deber de sigilo y confidencialidad de los datos comunicados al pagador y derechos del perceptor en relación con los mismos:

- Lo retenedores y obligados a realizar ingresos a cuenta quedan sujetos al más estricto y completo sigilo respecto de los datos comunicados a efectos del correcto cumplimiento y efectiva aplicación de la obligación de realizar pagos a cuenta. El incumplimiento de este deber de sigilo constituye infracción tributaria grave.
- Los pagadores deberán adoptar las medidas de índole técnica y organizativa necesaria que garanticen la seguridad de los datos de carácter personal y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado. Igualmente, estarán obligados al secreto profesional respecto de estos datos, y al deber de custodia de los mismos, obligaciones que subsistirán aun después de finalizar sus relaciones con el perceptor de rendimientos de trabajo. Los datos de carácter personal solo podrán ser comunicados para el cumplimiento de fines directamente relacionados con las funciones legítimas del cedente y del cesionario con el previo consentimiento del interesado sin perjuicio de las funciones de comprobación e inspección que corresponden a la administración tributaria.

Del mismo modo y en relación con los expresados datos el preceptor de rentas del trabajo tendrá derecho a ser informado previamente de la existencia de un fichero o tratamiento de datos de carácter personal, de la finalidad de la recogida de estos y de los destinatarios de la información, de la identidad y dirección del responsable del tratamiento o, en su caso, de su representante, así como de la posibilidad de ejercitar sus derechos de acceso, rectificación y cancelación de los mismos.

VER ANEXO 1

6.9 REAL DECRETO LEY 4/2013 DE 22 DE FEBRERO, DE MEDIDAS URGENTES DE APOYO AL EMPRENDEDOR Y DE ESTIMULO DEL CRECIMIENTO Y DE LA CREACIÓN DE EMPLEO, EXENCIÓN DE LA PRESTACION POR DESEMPLEO EN LA MODALIDAD DE PAGO UNICO

Las cantidades cobradas por la prestación de desempleo deben incluirse como rendimientos del trabajo al hacer la declaración de la renta anual.

Con efectos desde el 1 de enero de 2013 las prestaciones de desempleo reconocidas por la respectiva entidad gestora (INEM), cuando se perciban en la modalidad de pago único establecida en el R.D. 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación de desempleo en su modalidad de pago único, estarán exentas de tributar en el I.R.P.F. ante la administración tributaria en su totalidad, siempre que se mantenga la inversión (en el negocio individual o en el capital social de la entidad correspondiente) durante un plazo mínimo de CINCO AÑOS.

6.10 TRABAJADORES DESPLAZADOS A TERRITORIO ESPAÑOL

Con efectos de 1 de enero de 2010 se modifica el artículo 93 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, que queda redactado en los siguientes términos:

Régimen fiscal especial aplicable a los trabajadores desplazados a territorio español.

Las personas físicas que adquieran su residencia fiscal en España como consecuencia de su desplazamiento a territorio español podrán optar por tributar por el Impuesto sobre la Renta de no Residentes

tes, manteniendo la condición de contribuyentes por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, durante el período impositivo en que se efectúe el cambio de residencia y durante los cinco períodos impositivos siguientes, cuando, en los términos que se establezcan reglamentariamente, se cumplan las siguientes condiciones:

a) Que no hayan sido residentes en España durante los 10 años anteriores a su nuevo desplazamiento a territorio español.

b) Que el desplazamiento a territorio español se produzca como consecuencia de un contrato de trabajo. Se entenderá cumplida esta condición cuando se inicie una relación laboral, ordinaria o especial, o estatutaria con un empleador en España, o cuando el desplazamiento sea ordenado por el empleador y exista una carta de desplazamiento de este, y el contribuyente no obtenga rentas que se calificarían como obtenidas mediante un establecimiento permanente situado en territorio español.

c) Que los trabajos se realicen efectivamente en España. Se entenderá cumplida esta condición aun cuando parte de los trabajos se presten en el extranjero, siempre que la suma de las retribuciones correspondientes a los citados trabajos tengan o no la consideración de rentas obtenidas en territorio español de acuerdo con el artículo 13.1.c) del Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, no exceda del 15 por ciento de todas las contraprestaciones del trabajo percibidas en cada año natural. Cuando en virtud de lo establecido en el contrato de trabajo el contribuyente asuma funciones en otra empresa del grupo, en los términos establecidos en el artículo 42 del Código de Comercio, fuera del territorio español, el límite anterior se elevará al 30 por ciento.

Cuando no pueda acreditarse la cuantía de las retribuciones específicas correspondientes a los trabajos realizados en el extranjero, para el cálculo de la retribución correspondiente a dichos trabajos deberán tomarse en consideración los días que efectivamente el trabajador ha estado desplazado al extranjero.

d) Que dichos trabajos se realicen para una empresa o entidad residente en España o para un establecimiento permanente situado en España de una entidad no residente en territorio español. Se entenderá cumplida esta condición cuando los servicios redunden en beneficio de una empresa o entidad residente en España o de un establecimiento permanente situado en España de una entidad no residente en territorio español. En el caso de que el desplazamiento se hubiera producido en el seno de un grupo de empresas, en los términos establecidos en el artículo 42 del Código de Comercio, y exclusivamente a estos efectos, será necesario que el trabajador sea contratado por la empresa del grupo residente en España o que se produzca un desplazamiento a territorio español ordenado por el empleador.

e) Que los rendimientos del trabajo que se deriven de dicha relación laboral no estén exentos de tributación por el Impuesto sobre la Renta de no Residentes.

f) Que las retribuciones previsibles derivadas del contrato de trabajo en cada uno de los períodos impositivos en los que se aplique este régimen especial no superen la cuantía de 600.000 euros anuales.

El contribuyente que opte por la tributación por el Impuesto sobre la Renta de no residentes quedará sujeto por obligación real en el Impuesto sobre el Patrimonio.

El Ministro de Economía y Hacienda establecerá el procedimiento para el ejercicio de la opción mencionada en este apartado.

Con efectos de 1 de enero de 2010 se añade una nueva disposición transitoria decimoséptima de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modifica-

ción parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición transitoria decimoséptima. Trabajadores desplazados a territorio español con anterioridad a 1 de enero de 2010.

Los contribuyentes que se hubieran desplazado a territorio español con anterioridad a 1 de enero de 2010 podrán aplicar el régimen especial previsto en el artículo 93 de esta Ley conforme a la redacción del citado artículo en vigor a 31 de diciembre de 2009

6.11 TRATAMIENTO FISCAL DE LAS INDEMNIZACIONES DERIVADAS DE EXPEDIENTE DE REGULACION DE EMPLEO.

Norma reguladora, Ley 27/2009, 30 de diciembre, BOE 31-12-2009.

En los supuestos de despido o cese consecuencia de expedientes de regulación de empleo, o producidos por las causas previstas en la letra c) del Art. 52 del citado estatuto, quedara exenta de I.R.P.F. la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el estatuto de los trabajadores para el despido improcedente. (En la actualidad la indemnización exenta era la de 20 días por año de servicio con el límite de lo que percibe el trabajador en un año, a partir de esta modificación el límite exento de I.R.P.F. es el importe de 45 días por año hasta el día 11-02-2012 y 33 días por año de servicio a partir del 12-2-2012 con un tope por importe de lo que el trabajador cobra en 42 mensualidades).

Lo anterior será de aplicación a los despidos derivados de expedientes de regulación de empleo, así como los despidos producidos por las causas del apartado c) del Art. 52 del estatuto de los trabajadores cuyos efectos sean desde 8-03-2009, incluida esta fecha.

6.12 PERMISOS DE TRABAJO Y DE RESIDENCIA DE EXTRANJEROS.

Para la concesión de autorizaciones de residencia temporal y de trabajo por cuenta ajena a trabajadores extranjeros, será uno de los requisitos, que la situación nacional de empleo permita la contratación de dichos trabajadores, entendiéndose que dicha situación permitiría la contratación de trabajadores extranjeros cuando no existan en el mercado de trabajos demandantes de empleo adecuados y disponibles para cubrir las necesidades de los empleadores.

Para lo anterior se crea el CATALOGO DE OCUPACIONES DE DIFICIL COBERTURA. Este catálogo se elabora trimestralmente por el Servicio Público de Empleo Estatal. Aquellos empresarios que insten a la tramitación de permisos de residencia y trabajo de extranjeros a ocupaciones y para las comunidades que aparecen en dicho catálogo de publicación trimestral, les permitirá si cumplen el resto de requisitos obtener el permiso temporal de residencia y de trabajo

6.13 FINANCIACION A LAS EMPRESAS PARA LA FORMACION CONTINUA DE SUS EMPLEADOS

Los fondos provenientes de la cuota de formación profesional se destinaran a financiar el subsistema de formación profesional para el empleo regulado por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, con el objeto de impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

De la cotización a la formación profesional que realizan empresas y trabajadores, la cuantía que resulte de aplicar a la base de dicha contingencia como mínimo un 0,60% se afectará a la financiación de acciones de formación.

Las empresas que cotizan por la contingencia de formación profesional dispondrán de un crédito para la formación de sus trabajadores en el año 2014, para el desarrollo de la formación continua de sus empleados, que será el resultado de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante el año 2014, el porcentaje de bonificación que en función del tamaño de las empresas se establece a continuación:

Empresas de 6 a 9 trabajadores: 100%.

De 10 a 49: 75%.

De 50 a 249: 60%.

De 250 a más trabajadores: 50%.

Empresas de 1 a 5 trabajadores: dispondrá de una cuantía fija de 420 €, por empresa.

Empresas que abran nuevos centros de trabajo o sean de nueva creación durante el 2014, se tomará como referencia una bonificación media de 65€ por cada trabajador de nueva incorporación.

Las empresas que durante 2014, concedan permisos individuales de formación para sus trabajadores, dispondrán de un crédito adicional. El crédito adicional asignado al conjunto de las empresas que concedan los citados permisos no podrá superar el 5% del crédito establecido en el presupuesto del servicio público de empleo estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones a la seguridad social por formación profesional para el empleo.

Tipos de formación continua en las empresas:

Acciones de formación continua, son aquellas acciones formativas relacionadas específicamente con el objeto social o actividad de la empresa y aquellas de carácter general que van dirigidas a proporcionar competencias profesionales transferibles a otras empresas o ámbitos laborales, cuya ejecución se planifica organiza y gestiona por las empresas para sus trabajadores, tanto con sus propios medios como recurriendo a contrataciones externas. Se excluyen de este tipo de iniciativa las acciones cuyo componente fundamental no sea el desarrollo de un proceso de formación, tales como jornadas, ferias, simposios y congresos.

Permisos individuales de formación, es el permiso que la empresa podrá conceder a un trabajador para recibir, en horario de trabajo, una formación dirigida a la mejora de sus capacidades profesionales. Esta formación deberá ser reconocida por una titulación oficial. No se incluyen en este concepto de permiso individual de formación los permisos para concurrir a exámenes, a los que los trabajadores pueden tener derecho.

Empresas beneficiarias, podrán ser beneficiarias de las bonificaciones en las cotizaciones de la seguridad social, todas las empresas que tengan centro o centros de trabajo en el territorio del Estado Español, cualquiera que sea su tamaño y ubicación, que desarrollen formación para sus trabajadores y coticen a la seguridad social por la contingencia de formación profesional. Estas bonificaciones no podrán superar el crédito de formación continua de que dispondrán las empresas.

Trabajadores beneficiarios de la formación, los asalariados, que presten servicios en empresas privadas o entidades públicas empresariales y coticen a la seguridad social en concepto de formación profesional, los fijos discontinuos en los periodos de no ocupación, los trabajadores que accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en periodo formativo, trabajadores acogidos a regulación de empleo por expediente de regulación de empleo autorizado.

Medidas pro-activas, Con el fin de facilitar a los trabajadores el conocimiento y uso generali-

zados de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, las empresas podrán desarrollar módulos formativos de alfabetización informática, de acuerdo con las especificaciones que se establezcan en la página de Internet de la fundación estatal para la formación en el empleo. Cada módulo deberá tener una duración entre 5 y 10 horas, y su impartición podrá desarrollarse dentro de una determinada acción formativa o bien de forma separada.

Financiación de las acciones, se financiarán con cargo al presupuesto de gastos del servicio público de empleo estatal (INEM) para el correspondiente ejercicio. Anualmente mediante resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM), publicada en el B.O.E., se identificará la cuantía cofinanciada por el Fondo Social Europeo, desglosada por colectivos prioritarios y zonas de programación.

Las empresas participarán en la financiación de los costes de las acciones formativas en la cuantía mínima que más adelante se reseña, salvo la empresa de cinco o menos trabajadores que estarán exentas de contribuir en la citada financiación.

Los permisos individuales de formación no estarán sujetos a la exigencia de cofinanciación privada, si bien la duración del permiso retribuido con cargo a bonificaciones en las cuotas a la seguridad social el límite de horas por persona que más adelante se establecerá.

Concepto de acción formativa, la dirigida a la adquisición de competencias profesionales, teóricas y/o prácticas, estructuradas en una unidad pedagógica con objetivos, contenidos y duración propios, comunes a todos los participantes. Cuando la acción formativa se imparta de forma modular, cada módulo tendrá la consideración de una acción formativa si tiene objetivos y contenidos propios, una acción formativa podrá impartirse a uno o varios grupos, según el nº de veces que se repita dicha acción.

Modalidades formativas, podrán ser presenciales o a distancia convencional, tele-formación o mixtas. Cuando las acciones formativas incluyan, en todo o en parte, formación a distancia, ésta deberá realizarse con soportes didácticos que supongan un proceso de aprendizaje sistematizado para el participante, que necesariamente será complementado con asistencia tutorial. La modalidad de tele-formación se entenderá aplicada cuando el proceso de aprendizaje de las acciones formativas se desarrolle con el apoyo de tecnologías de información y comunicación en línea de (tele-formación).

Las acciones formativas presenciales podrán organizarse en grupos con un máximo de 25 participantes. En las acciones de formación a distancia (incluidas las desarrolladas mediante tele-formación) se dispondrá, como mínimo, de un tutor por cada 80 participantes. En las acciones mixtas se respetarán los citados límites, según la respectiva modalidad formativa. Para que la acción formativa pueda ser bonificada, su duración no puede ser inferior a 10 horas, salvo para alfabetización informática. En ningún caso, la participación de un trabajador en acciones formativas podrá superar una duración de 8 horas diarias.

Certificados de la formación, la empresa, o en su caso el centro impartidor de la formación, entregará a cada participante un certificado de realización de la acción formativa, en el que como mínimo se hagan constar la denominación de la acción, los contenidos formativos, los días en que se ha desarrollado y las horas de formación recibidas, con especificación, en su caso, de las horas presenciales o a distancia. Para facilitar el cumplimiento de esta obligación, la fundación estatal pondrá a disposición de las empresas un modelo de certificado. En el expediente de la empresa deberá quedar constancia de que el trabajador ha recibido el correspondiente certificado o, en su defecto, la acreditación de haberle sido remitido. Los certificados deberán incluir el emblema del FONDO SOCIAL EUROPEO, y ser entregados o remitidos a los participantes en el plazo máximo de 2 meses a partir de la fecha de finalización de la acción formativa en que hayan participado.

CREDITOS DE FORMACION Y APLICACIÓN DE BONIFICACIONES:

Definiciones de términos utilizados:

Crédito para formación continua, es la cantidad de que dispone la empresa para financiar, a través de bonificaciones de cuotas a la seguridad social, las acciones de formación continua a desarrollar para sus trabajadores.

Porcentaje de bonificación, es el que anualmente establezca la ley de presupuestos generales de estado, en función al tamaño de la empresa.

Bonificación media por trabajador, es la cantidad que anualmente se establezca en la ley de presupuestos generales del estado necesaria para calcular el crédito para la formación continua que se asigna a las empresas de nueva creación y a la apertura de nuevos centros de trabajo.

Tamaño de empresas, se corresponde con la plantilla media de las empresas en el periodo comprendido entre diciembre y noviembre inmediatamente anterior, de acuerdo con los datos que obren en la Tesorería General de la Seguridad Social respecto a los trabajadores cotizantes y el periodo que sirve de base para el cómputo de la cuantía ingresada por la empresa a efectos de la determinación del crédito.

Costes de formación, son todos los gastos sufragados por la empresa para la formación de sus trabajadores.

Coste bonificable, es la parte de los costes de formación que las empresas podrán financiar, con cargo a su crédito para la formación continua a través de las bonificaciones de cuotas a la seguridad social.

Cofinanciación privada, es la diferencia entre los costes de formación y el coste bonificable.

Determinación del crédito para la formación continua las empresas que coticen por la contingencia de formación profesional dispondrán de un crédito anual para la formación continua, que resultará de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de cuota de formación profesional durante el año natural anterior, el porcentaje de bonificación que se establezca anualmente en la ley de presupuestos generales del estado, en función del tamaño de las empresas.

Las empresas de 1 a 5 trabajadores el crédito será de 420 euros por empresa, con el siguiente alcance temporal:

Para las empresas de 1 y 2 trabajadores, el citado crédito se asigna por un periodo de 3 y 2 años respectivamente, a contar desde el 1-1-04,

Para las empresas de 3 a 5 trabajadores el crédito se asigna con carácter anual.

Las empresas de nueva creación y para empresas con apertura de nuevos centros de trabajo, podrán beneficiarse de un crédito de formación continua cuando incorporen a su plantilla trabajadores por los que exista la obligación de cotizar por la formación profesional, en los siguientes términos:

En caso de la apertura de nuevos centros, el importe del crédito inicial que tenga la empresa será el determinado de forma general, se incrementará con el resultado de multiplicar el nº de trabajadores incorporados a la empresa por la bonificación media por trabajador que anualmente determine la ley de presupuestos generales del estado.

En el supuesto de creación de nuevas empresas, el crédito se determina:

De 1 a 5 trabajadores el crédito será el indicado anteriormente. con plantilla superior a 5 trabajadores, el crédito resultará de multiplicar el nº de trabajadores incorporados a la empresa por la bonificación media por trabajador que anualmente determina la ley de presupuestos generales del estado. Esta misma formula la podrá utilizar en el año siguiente al de su constitución si fuera más favorables que la formula general.

Las empresas que abran nuevos centros y las de nueva creación que apliquen este crédito deberán comunicar a la fundación estatal para la formación en el empleo, con anterioridad a sus aplicación, la concurrencia de los hechos que dan origen al citado crédito y la cuantía del mismo, utilizando para ello el modelo normalizado “empresas de nueva creación /apertura nuevos centros de trabajo” que estar disponible en la página de Internet de la citada fundación.

Módulos económicos máximos, la empresa podrá utilizar su crédito de formación continua para formar el nº de trabajadores de su plantilla que considere oportuno, respetando los módulos económicos máximos. Los módulos económicos máximos, por participante, horas de formación aplicables a efectos de bonificación en las cuotas a la seguridad social serán:

MODALIDAD DE IMPARTICION	NIVEL DE FORMACION	
	BASICO	MEDIO-SUPERIOR
Presencial	9€	13€
A distancia	5,5€	
tele formación	7,5€	
Mixta	<i>Se aplicarán los módulos anteriores en función de las horas de formación presencial y a distancia convencional o teleformacion que tenga la acción formativa</i>	

Se aplicarán los módulos anteriores en función de las horas de formación presencial y a distancia o tele-formación que tenga la acción formativa.

En la modalidad de impartición presencial, el módulo de nivel básico se aplicara cuando se trate de impartir formación de materias transversales o genéricas, que capacita para desarrollar competencias y cualificaciones básicas.

El módulo de nivel medio superior, se aplicará cuando la formación incorpore materias que impliquen especialización y/o capacite para desarrollar competencias de programación y/o dirección.

En la página de Internet de la fundación Estatal para la formación en el empleo se establecerán criterios orientativos que permitan identificar el modulo económico aplicable a cada acción formativa.

Costes de formación, los costes de la formación se determinarán para cada grupo de formación. El nº de horas lectivas se obtiene de multiplicar el nº de horas de duración de la acción por el nº de participantes en el grupo.

Cuando la propia empresa organice y gestiones su programa de formación, o bien lo contrate con un centro o institución especializado, el coste total de una acción/grupo resultará de sumar:

Costes directos, la retribución de los formadores, internos externos; los gastos de amortización de equipos didácticos y plataformas tecnológicas, así como el alquiler o arrendamiento financiero de los mismos; gastos de medios didácticos y/o adquisición de materiales didácticos, bienes consumibles, en caso de tele formación, los costes imputables a los medios de comunicación utilizados entre

formadores y participantes; los gastos de alquiler, arrendamiento financiero o amortización de aulas, talleres y demás superficies utilizadas en el desarrollo de la formación; seguro de accidentes de los participantes; gastos de transporte, manutención y alojamiento para los participantes y formadores.

Costes asociados, organización, personal, instalaciones y equipos de apoyo para el desarrollo de la formación; costes de luz, agua, calefacción, mensajería, correo, limpieza, vigilancia y otros costes asociados a la gestión de la actividad formativa. La suma de los costes asociados no podrá superar el 25% de los costes directos.

Costes de personal, los costes salariales de los trabajadores que reciben formación en jornada laboral, solo se tendrán en cuenta las horas de dicha jornada en las que realmente los trabajadores participan en la formación.

En el supuesto de empresas que se agrupan voluntariamente, y conciertan la organización y gestión de su programa de formación con una entidad organizadora, el coste de la formación estará constituido por los costes de organización y los costes de impartición de la formación. En la correspondiente factura deberá figurar el desglose de ambos tipos de costes cuando su facturación no se realice por separado. A estos costes se sumarán también los de personal de los trabajadores formados durante la jornada laboral. Los costes de organización no podrán superar el 25% de los costes de impartición.

Coste bonificable y aportación privada

Se entiende por costes bonificables, los costes directivos y los asociados a los de organización respecto de los cuales las empresas podrán aplicarse las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social. Los costes de personal no se considerarán costes bonificables, pero se computarán para determinar la consiguiente cofinanciación privada.

La bonificación aplicable por la empresa no podrá superar, en ningún caso, el coste máximo bonificable que resulta de la siguiente multiplicación:

Coste máx. Bonificable = módulo económico X nº horas de duración grupo/acción x nº participantes.

La diferencia entre el coste total de formación y la bonificación aplicada por la empresa, será la aportación privada realizada por esta a efectos del calcular el % mínimo de cofinanciación que, sobre el coste total de formación se exige a continuación:

Trabajadores

1 a 5	=	0%
6 a 9	=	0%
10 a 49	=	25%
50 a 249	=	40%
250 a X	=	50%

La comprobación si se ha cumplido con esta exigencia de cofinanciación privada se efectuará una vez finalizada la formación de todo el ejercicio y durante el proceso de conciliación de créditos y bonificaciones. Esta comprobación se realizara tomando como referencia la diferencia entre la suma acumulada de todos los costes de formación en que ha incurrido la empresa durante todo el ejercicio y la suma acumulada de todas las bonificaciones aplicadas por la empresa.

Aplicación de las bonificaciones en las cotizaciones de la seguridad social el crédito de formación continua, determinado para cada empresa en los términos anteriormente señalados, actuará como límite de las bonificaciones a efectuar con cargo a las cotizaciones a la seguridad social.

Para que las empresas puedan disfrutar de las correspondientes bonificaciones se requiere:

Haber cumplido con el requisito de información a la representación legal de los trabajadores conforme al procedimiento estipulado.

Haber comunicado el inicio del grupo o grupos de formación, en los términos que más adelante se expresan en el apartado (comunicación de inicio de formación).

Haber realizado la formación.

Comunicar la finalización del grupo o grupos de formación en los términos que más adelante se expresan en el apartado (comunicación de finalización de formación).

Las bonificaciones en las cotizaciones podrán aplicarse en la forma que determine la Tesorería General de la Seguridad Social, a partir del boletín de cotización correspondiente al mes en que se haya finalizado el grupo o grupos de formación y en todo caso, con anterioridad a la fecha que finaliza el plazo de presentación del boletín de cotización correspondiente al mes de diciembre del mismo ejercicio económico.

La aplicación de la bonificación exigirá que la empresa se encuentre al corriente del pago en sus obligaciones de cotización con la seguridad social.

EJECUCION DE LAS ACCIONES DE FORMACION CONTINUA

Información a la representación legal de los trabajadores y resolución de las discrepancias con anterioridad a la comunicación de inicio de las acciones formativas, la empresa deberá cumplir con los requisitos de información a la representación legal de los trabajadores.

En el supuesto de discrepancias, las partes dejarán constancia de ello en un acta que será remitida en el plazo de días, junto con una copia de la documentación puesta a disposición de los representantes legales, y de los informes emitidos por las partes, a la comisión paritaria correspondiente a través de la fundación Estatal para la formación en el empleo.

La comisión paritaria remitirá en el plazo de 15 días a la fundación estatal un informe con el resultado de su mediación.

Lo establecido anteriormente será de aplicación al supuesto de disconformidad o denuncia de un trabajador cuando no exista representante legal, en todo caso el inicio del procedimiento de discrepancias, no paralizara el derecho a la bonificación si la formación se ha realizado.

Los documentos y demás formalidades de estos supuestos se publican en la página de Internet de la fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Organización y gestión de la formación. Las propias empresas podrán organizar y gestionar el programa de formación de sus trabajadores, o bien contratarla con un centro o institución especializada. En este último caso, el citado centro o institución no podrá a su vez, subcontratar la impartición de las acciones formativas.

Agrupación de empresas, se entiende la agrupación de empresas la unión de dos o más empresas con el fin de gestionar de forma conjunta su formación continua. La agrupación podrá constituirse solo por las empresas, en cuyo caso una de ellas habrá de asumir las funciones de entidad organizadora, o con la mediación de una tercera entidad que asuma las funciones de entidades organizadoras.

La constitución de la agrupación habrá de formalizarse en documento escrito, firmado por los representantes de los trabajadores de las entidades agrupadas.

La entidad organizadora hará referencia, en la primera comunicación de inicio de formación de las empresas que agrupa, al escrito de constitución de la agrupación.

Las empresas agrupadas serán responsables de las bonificaciones aplicadas en sus boletines de cotización, que en todo caso estarán soportadas en facturas, anotadas en su contabilidad, relativas a la organización e impartición de la formación.

* Entidad organizadora en la agrupación de empresas, se requiere ser centro o institución dedicada a la impartición de formación, también podrán tener la condición de entidad organizadora las entidades o empresas que tengan entre su objeto social la formación con anterioridad a 1-1-03. Esta entidad podrá impartir la formación o contratarla con un centro o institución especializada si no reúne los medios suficientes para ello, en este último caso, el citado centro no podrá, a su vez, subcontratar la impartición de las acciones formativas.

La entidad organizadora desarrollara en todo caso las siguientes funciones:

Tramitar ante la fundación Estatal las comunicaciones de inicio y de finalización de la formación.

Colaborar con las administraciones y órganos de control competentes en las acciones de evaluación y actuaciones de seguimiento y control que, directamente o con el apoyo técnico de la fundación Estatal, se desarrollen respecto de las acciones formativas en las que interviene como entidad organizadora.

Custodia de la documentación relacionada con la organización, gestión e impartición de la formación que podrá ser requerida por las administraciones

Comunicación de inicio de la formación, las empresas comunicaran a la fundación Estatal para la formación en el empleo, con una antelación mínima de 15 días, a la fecha de comienzo de cada grupo de formación, estos datos se comunicaran utilizando el modelo normalizado de "comunicación de inicio", que está disponible en la página de Internet de la fundación estatal, no obstante lo anterior, en las acciones de tele-formación la comunicación de los participantes podrá realizarse a medida que estos se vayan incorporando al sistema.

En el listado de participantes que se acompaña a la comunicación podrá figurar hasta un 20% más de participantes previstos, posibilitándose que con dicho margen pueda cubrirse cualquier baja que se produzca con anterioridad a la ejecución del 25% de las horas lectivas de la acción formativa, sin necesidad de comunicarlo a la fundación Estatal. Salvo en el supuesto previsto anteriormente cualquier incidencia que dé lugar a la modificación de los datos comunicados deberá comunicarse al menos con una semana de antelación sobre la fecha inicialmente prevista para el comienzo del grupo, si la modificación se refiere a cambio de fecha o fechas de impartición, lugar u horario, entre la fecha de comunicación y la fecha de impartición deberán transcurrir al menos 7 días.

La no comunicación en los plazos mencionados implicara que se considere la formación no realizada a efectos de aplicar la bonificación en las cuotas a la seguridad social.

Comunicación de la finalización de la formación, la comunicación se tendrá que realizar antes de que termine el plazo de presentación del boletín de cotización a la seguridad social en que se apliquen las bonificaciones y, en todo caso antes de que finalice el correspondiente al mes de diciembre del respectivo ejercicio económico.

La comunicación se hará en el modelo normalizado "certificación de finalización de la formación"

que estará disponible en la página de Internet de la citada fundación.

Comunicaciones telemáticas y gestión de la información, la fundación Estatal instrumentara los procesos informáticos y telemáticos necesarios para la utilización por las empresas y entidades organizadoras de la firma digital, mediante el correspondiente certificado electrónico, y facilitara el acceso a la información relativa a la gestión de los créditos de formación continua a través de la citada página de Internet.

PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACION, ESTE APARTADO NO SE DESARROLLA EN ESTE LIBRO NO OBSTANTE, ESTA MATERIA ESTA RECOGIDA EN LA ORDEN MINISTERIAL DE 13-03-04, B.O.E. 1/3/04. ART. 25, 26, 27, 28, 29.

EVALUACION DE LA FORMACION CONTINUA

Evaluación de la calidad de la formación continua, esta evaluación se realizara a través de un cuestionario de “cuestionario de evaluación de calidad”, que estará disponible en la pagina de Internet de la fundación estatal para la formación en el empleo.

SEGUIMIENTO Y CONTROL

Obligación de las empresas y documentación justificativa, sin perjuicio de las obligaciones establecidas en todos los apartados anteriores, constituyen asimismo obligaciones de las empresas:

Identificar en cuenta separada o epígrafe específico de su contabilidad todos los gastos de ejecución de las acciones formativas y las bonificaciones que se apliquen, con referencia común a todos ellos de “formación continua”

Someterse a las actuaciones de comprobación, seguimiento y control a realizar por los órganos competentes.

Establecer el debido control de asistencia de los participantes en las acciones formativas. Existirá modelo en la página de Internet de la fundación.

No cobrar cantidades en concepto de formación a los participantes en las acciones formativas bonificadas.

No simular contratación laboral con la única finalidad de que los trabajadores participen en acciones formativas bonificadas.

Hallarse la empresa al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la seguridad social en la fecha de aplicación de las bonificaciones.

Las empresas serán directamente responsables de los cumplimientos de estas obligaciones, aun cuando los mismos se deban a actuación de las entidades con las que contraten la impartición de la formación o de las entidades organizadoras de la formación.

Durante un periodo de 5 años, las empresas deberán mantener a disposición de los órganos de control competentes la documentación justificativa de las acciones de formación sobre las que se hayan disfrutado de bonificaciones en las cuotas de seguridad social.

- control interno de la formación continua:

El INEM realizara las actuaciones de seguimiento y control:

- Actuaciones en tiempo real, seguimiento en el lugar de impartición durante la realización de la misma, a través de evidencias físicas y testimoniales recabadas mediante entrevistas.
- Actuaciones ex post, se realizarán una vez terminada las acciones formativas, a través de evidencias físicas, testimoniales y documentales recabadas mediante entrevistas a las empresas, los responsables de formación, trabajadores, formadores.
- En las acciones a distancia o mixta se realizara una comprobación adicional de las entregas de material, de los controles de seguimiento y pruebas que conlleve la enseñanza programada, verificación de los soportes didácticos y de la asistencia tutorial.
- Reintegro de bonificaciones indebidas, las bonificaciones indebidas aplicadas por formación continua podrán ser objeto de reintegro total o parcial, comprendido el interés de demora desde el momento de disfrute indebido de aquellas,
- Régimen sancionador, las infracciones en materia de formación continua, serán sancionadas conforme a la ley de infracciones y sanciones del orden social, sin perjuicio de comunicación a la fiscalía general del estado de aquellos supuestos en los que pueda apreciarse una presunta responsabilidad penal.
- Registro de centros y entidades de formación continua, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo elaborara y pondrá a disposición de las empresas, antes del 1-1-05 una base de datos de centros y entidades proveedoras de formación continua.
- Hasta tanto no se complete el citado registro, a partir del 1-1-04, se proporcionara a las empresas información sobre los centros colaboradores autorizados por el servicio público de empleo estatal INEM.
- Crédito de formación continua en supuesto de centros de enseñanza concertada centros especiales de empleo.
- La Tesorería General de la Seguridad Social determinara la forma en que se hará efectiva la bonificación en los casos en que ésta sea superior a las cotizaciones a realizar directamente por los centros.

6.14 ESTATUTO DEL TRABAJO AUTONOMO, LEY 20/2007 DE 11 DE JULIO BOE 12/07/2007

Definición, la presente ley será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no, ocupación a trabajadores por cuenta ajena.

También será de aplicación esta ley a los trabajos realizados de forma habitual, por familiares de las personas definidas en el párrafo anterior que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, conforme a lo establecido en el art. 1.3-e) (los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo). Se consideraran familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Ámbito de aplicación:

Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.

Los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común.

quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquella, en los términos previstos en la Disposición adicional vigésima séptima del texto refundido de la ley general de la seguridad social aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, 20 de junio.

Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que más adelante nos referiremos.

Cualquier otra persona que cumpla con los requisitos establecidos en la definición anteriormente efectuada.

Exclusiones:

La relaciones de trabajo por cuenta ajena.

La actividad que se limita pura simplemente a mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.

Las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el art. 2 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Régimen profesional común de trabajador autónomo.

Derechos básicos individuales:

Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión y/u oficio.

Libertad de iniciativa económica y derecho a la libre competencia.

Derecho de propiedad intelectual sobre sus obras o prestaciones protegidas.

Derechos individuales:

A la igualdad ante la ley.

A no ser discriminado por razón de discapacidad.

Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

A la formación y readaptación profesionales.

A su integridad física y a una protección adecuada seguridad y salud en el trabajo.

A la percepción puntual de la contraprestación económica convenida por el ejercicio profesional de su actividad.

A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar el derecho a suspender su actividad, en las situaciones maternidad paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción y acogimiento en los términos previstos en la legislación de la seguridad social.

A la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la seguridad social.

Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su actividad profesional

A la tutela judicial efectiva de sus derechos profesionales, así como el acceso a los medios extrajudiciales de solución de conflictos.

Cualquiera otro que se deriven de los contratos por ellos celebrados.

Deberes profesionales básicos:

Cumplir con las obligaciones derivadas de los contratos firmados.

Cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud laborales que la ley o los contratos que tengan suscritos les impongan, así como seguir las normas de carácter colectivo derivada del lugar de prestación de servicios.

Afiliarse comunicar las alta y bajas, cotizar a la Seguridad Social.

Cumplir las obligaciones fiscales y tributarias establecidas legalmente.

Cumplir con cualesquiera otras obligaciones derivadas de la legislación aplicable.

Cumplir con las normas deontológicas aplicables a la profesión.

Forma y duración del contrato.

Podrán formalizarse por escrito o de palabra. Cada una de las partes podrá exigir a la otra, en cualquier momento, la formalización del contrato por escrito.

El contrato podrá celebrarse para la ejecución de una obra o serie de ellas, o para la prestación de uno o más servicios y tendrá la duración que las partes acuerden.

Prevención de Riesgos Laborales:

Las administraciones públicas competentes asumirán y papel activo, por medio de actividades de promoción de la prevención, asesoramientos técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los trabajadores autónomos de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Las administraciones públicas competentes promoverán una formación en prevención específica y adaptada a las peculiaridades de los trabajadores autónomos

Cuando los trabajadores autónomos desarrolle su actividad profesional en los centros de trabajo de las empresas para las que presten servicios, será de aplicación para todos ellos los deberes de cooperación, e información e instrucción previstos en los apartados 1 y 2 del art. 21 de la ley 31/95, 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Las empresas que contraten a trabajadores autónomos, la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquella, y se desarrolle en sus propios centros de trabajo, deberán vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores.

Cuando los trabajadores autónomos deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias o útiles proporcionados por la empresa para la ejecutan la actividad profesional, pero no realicen

esta actividad en el centro de trabajo de la empresa, ésta asumirá las obligaciones consignadas en el último párrafo del art. 41.1. De la ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En el caso que las empresas incumplan lo establecido en la letra c) y e) anteriores, asumirán las indemnizaciones obligatorias de los daños y perjuicios ocasionados, siempre que haya relación causal directa entre tales incumplimientos y los perjuicios y daños causados.

El trabajador autónomo tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

Las disposiciones anteriores se aplicaran sin perjuicio de las obligaciones legales establecidas para los trabajadores autónomos con asalariados a su cargo en su condición de empresarios.

Protección de menores.

Los menores de 16 años no podrán ejecutar trabajo autónomo ni actividad profesional, ni siquiera para sus familiares.

Garantías económicas:

Los trabajadores autónomos tienen derecho a la percepción de la contraprestación económica por la ejecución del contrato en el tiempo y la forma convenidos y de conformidad con lo previsto en la ley 3/2004, de 29 de diciembre, que establece medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.

Cuando el trabajador autónomo ejecute actividad profesional para un contratista o subcontratista, tendrá acción contra el empresario principal, hasta el importe de la deuda que éste adeude a aquél al tiempo de la reclamación, salvo que se trate de construcciones, reparaciones o servicios contratados en el seno del hogar familiar.

En materia de garantía de cobro de los créditos por el trabajo personal, se estará a lo dispuesto en la normativa civil y mercantil sobre privilegios y preferencias, así como en la ley 22/03, de 9 de julio, concursal, quedando en todo caso los trabajadores autónomos económicamente dependientes sujetos a la situación de privilegio general recogida en el art. 91.3 de dicha ley.

El trabajador autónomo responderá de sus obligaciones con todos sus bienes presentes y futuros, sin perjuicio de la inembargabilidad de los bienes establecida en el art. 605, 606 y 607 de la ley 1/2000, de 7 enero, de Enjuiciamiento Civil.

A efectos de la satisfacción y cobro de las deudas de naturaleza tributaria y cualquier tipo de deuda que sea objeto de la gestión recaudatoria en el ámbito del sistema de la Seguridad Social, embargado administrativamente un bien inmueble, si el trabajador autónomo acreditara fehacientemente que se trata de una vivienda que constituye su residencia habitual, la ejecución del embargo quedara condicionada, en primer lugar, a que no resulten conocidos otros bienes del deudor suficientes susceptibles de realización inmediata en el procedimiento ejecutivo, y en segundo lugar, a que entre la notificación de la primera diligencia de embargo y la realización material de la subasta, el concurso o cualquier otro medio administrativa de enajenación medie el plazo mínimo de un año. Este plazo no se interrumpirá ni se suspenderá, en ningún caso, en los supuestos de aplicaciones del embargo originario o en los casos de prórrogas de las anotaciones registrales.

Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente.

Concepto y ámbito subjetivo, son aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica,

denominada cliente del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.

El trabajador autónomo económicamente dependiente, deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones:

No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena, ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.

No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral, por cuenta del cliente.

Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente,

Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.

Percibir un contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo el riesgo y ventura de aquella.

Los titulares de establecimientos o locales comerciales o industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y los profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho no tendrán en ningún caso la consideración de trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Contrato.

Deberá formalizarse siempre por escrito y deberá ser registrado en la oficina pública correspondiente. Dicho registro no tendrá carácter público.

Reglamentariamente se regularán las características de dichos contratos del registro en el que deberán inscribirse, así como las condiciones para que los representantes legales de los trabajadores tengan acceso a la información de los contratos que su empresa celebre con trabajadores autónomos económicamente dependientes. De dicha información se excluirá en todo caso el nº de DNI., domicilio, el Estado Civil y cualquier otro dato que de acuerdo con la ley orgánica 1/ 1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

En el contrato se deberá hacer constar expresamente su condición de dependiente económicamente, así como las variaciones que se produjeran al respecto. La condición de económicamente dependiente solo se podrá ostentar respecto de un único cliente.

Cuando un trabajador autónomo en régimen profesional común, que presta servicios para varios cliente, cuando sobrevengan unas circunstancias que determinen el cambio a profesional económicamente dependiente, se respetará íntegramente el contrato firmado común hasta la extinción del mismo, salvo que las partes acuerden modificarlo para actualizarlo a las nuevas condiciones que corresponde a un trabajador autónomo económicamente dependiente.

Cuando el contrato no se hubiera fijado una duración o un servicio determinado se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido.

Acuerdos de interés profesional

Los acuerdos de interés profesional, concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad, así como otras condiciones generales de contratación. En todo caso, los acuerdos de interés profesional tendrán en cuenta las limitaciones y condiciones establecidas en la legislación de defensa de la competencia.

Los acuerdos de interés profesional deberán concertarse por escrito.

Se entenderán nulas y sin efectos las cláusulas de los acuerdos de interés profesional contrarias a disposiciones legales de derecho necesario.

Los acuerdos de interés profesional se pactaran al amparo de las disposiciones del Código Civil. La eficacia personal de dichos acuerdos se limitara a las partes firmantes y, en su caso, a los afiliados a las asociaciones de autónomos o sindicatos firmantes que hayan prestado expresamente su consentimiento para ello.

Jornada de la actividad profesional.

Se tendrá derecho a una interrupción de su actividad anual de 18 días hábiles, sin perjuicio de que dicho régimen pueda ser mejorado mediante contrato entre las partes o mediante acuerdos de interés profesional.

Mediante contrato individual o acuerdo de interés profesional se determina el régimen de descanso semanal y el correspondiente a los festivos, la cuantía máxima de la jornada de actividad y, en el caso de que la misma se compute por mes o por año, su distribución semanal.

La realización de actividad por tiempo superior al pactado contractualmente será voluntaria en todo caso no pudiendo exceder del incremento máximo establecido mediante acuerdo de interés profesional. En ausencia de acuerdo de interés profesional el incremento no podrá exceder del 30% del tiempo ordinario de actividad individualmente acordado.

El horario de actividad procurara adaptarse a los efectos de poder conciliar la vida personal, familiar y profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente.

La trabajadora autónoma económicamente dependiente que sea víctima de la violencia de género tendrá derecho a la adaptación del horario de actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Extinción contractual

Por alguna de las siguientes circunstancias:

Mutuo acuerdo entre las partes.

Causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto.

Muerte y jubilación o invalidez incompatible con la actividad profesional, conforme a la correspondiente legislación de seguridad social.

Desistimiento del trabajador autónomo económicamente dependiente, debiendo en tal caso mediar el preaviso estipulado o conforme a los usos y costumbres.

Voluntad del trabajador autónomo económicamente dependiente, fundada en un incumplimiento

contractual grave de la contraparte.

Voluntad del cliente por causa justificada debiendo mediar el preaviso estipulado o conforme a los usos costumbres.

Por decisión de la trabajadora autónoma económicamente dependiente, que se vea obligada a extinguir la relación contractual como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Cualquier otra causa legalmente establecida.

Cuando la resolución contractual se produzca por la voluntad de una de las partes fundada en un incumplimiento contractual de la otra quien resuelva el contrato tendrá derecho a percibir la correspondiente indemnización por los daños y perjuicios ocasionados.

Cuando la resolución del contrato se produzca por voluntad del cliente, sin causa justificada el trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el apartado anterior. Si la resolución se produce por desistimiento del trabajador autónomo económicamente dependiente, y sin perjuicio del preaviso previsto en la letra a) anterior, el cliente podrá ser indemnizado cuando dicho desistimiento le ocasione un perjuicio importante que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad.

Cuando la parte que tenga derecho a la indemnización sea el trabajador autónomo económicamente dependiente, la cuantía de la indemnización será la fijada en el contrato individual o en el acuerdo de interés profesional que resulte de aplicación. En los casos en que no estén regulados a los efectos de determinar su cuantía se tomarán en consideración, entre otros factores, el tiempo restante previsto de duración del contrato, la gravedad del incumplimiento del cliente, las inversiones gastos anticipados por el trabajador autónomo económicamente dependiente vinculados a la ejecución de la actividad profesional contratada y el plazo de preaviso otorgado por el cliente sobre la fecha de extinción del contrato.

Interrupciones justificadas de la actividad profesional

Se consideraran causas debidamente justificadas de interrupción de la actividad por parte del trabajador económicamente dependiente las fundadas en:

Mutuo acuerdo de las partes.

La necesidad de atender responsabilidades familiares urgentes, sobrevenidas e imprevisibles.

El riesgo grave e inminente para la vida o salud del trabajador autónomo.

Incapacidad temporal, maternidad o paternidad.

La situación de violencia de género, para que la trabajadora económicamente dependiente haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Fuerza Mayor.

Mediante contrato o acuerdo de interés profesional podrán fijarse otras causas de interrupción justificadas de la actividad profesional.

Las causas de interrupción de la actividad prevista en los apartados anteriores no podrán fundamentar la extinción contractual por voluntad del cliente prevista para (fuerza mayor) todo ello sin perjuicio de otros efectos que para dichos supuestos puedan acordar las partes. Si el cliente diera

por extinguido el contrato, tal circunstancia se consideraría como una falta de justificación. No obstante, en los supuestos de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y fuerza mayor la interrupción ocasione un perjuicio importante al cliente que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad, podrá considerarse justificada la interrupción del contrato, a efecto de fuerza mayor.

Competencia Jurisdiccional.

Los órganos jurisdiccionales del orden social serán los competentes para conocer las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre un trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente.

Los órganos jurisdiccionales del orden social serán también los competentes para conocer de todas las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los acuerdos de interés profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación de defensa de la competencia.

Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos.

Será requisito previo para la tramitación de acciones judiciales en relación con el régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes el intento de conciliación o mediación ante el órgano administrativo que asuma estas funciones. No obstante, a tales efectos, los acuerdos de interés profesional a los que se refiere el Art. 13 de la presente ley podrán instituir órganos específicos de solución de conflictos.

Lo acordado en la avenencia tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes, sin necesidad de ratificación ante el órgano judicial, pudiendo llevarse a efecto por tramite de ejecución de sentencias.

Las partes podrán igualmente someter sus discrepancias a arbitraje voluntario.

Derechos colectivos del trabajador autónomo.

Derechos colectivos básicos.

Los trabajadores autónomos son titulares de los derechos a:

Afiliarse al sindicato o asociación empresarial de su elección.

Afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa.

Ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales.

Las asociaciones de trabajadores autónomos son titulares de los derechos de carácter colectivo:

Constituir federaciones, confederaciones o uniones, asimismo, podrán establecer los vínculos que consideren oportunos con organizaciones sindicales y organizaciones empresariales.

Concertar acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes afiliados en los términos previstos en la presente ley.

Ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos.

Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de las controversias colectivas de los traba-

jadores autónomos cuando este previsto en los acuerdos de interés profesional.

Sin perjuicio de las facultades que corresponden a los sindicatos en el ejercicio del derecho a la libertad sindical estos gozaran, de todos los derechos de la letra b) anterior respecto de sus trabajadores autónomos afiliados.

Derecho de asociación profesional de los trabajadores autónomos.

Las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos se constituirán y se registrarán por lo previsto en la ley orgánica 1/ 2002, de 22 de marzo reguladora del derecho de asociación y sus normas de desarrollo, con las especialidades previstas en la presente ley.

Las asociaciones profesionales deberán inscribirse y depositar sus estatutos en el registro especial de la oficina pública establecida al efecto en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o de la correspondiente comunidad autónoma, en el que la asociación desarrolle principalmente su actividad.

Estas asociaciones profesionales solo podrán ser suspendidas o disueltas mediante resolución firme de la autoridad judicial fundada en incumplimiento grave de las leyes.

Determinación de la representación de las asociaciones de trabajadores autónomos.

La condición de asociación representativa en el ámbito estatal será declarada por un consejo formado por funcionarios de la administración general del Estado y por expertos de reconocido prestigio, imparciales e independientes. Reglamentariamente se determinara la composición de dicho consejo, que en todo caso estará integrado por un nº impar de miembros, no superior a 5, así como sus funciones y procedimiento de funcionamiento.

Las resoluciones dictadas por el consejo a que se refiere el apartado anterior serán directamente recurribles ante las jurisdicción contencioso administrativa.

Consejo del trabajo autónomo.

Se constituye al amparo de los dispuestos en el art. 42 de ley orgánica 1/2002 de 22 de marzo, reguladora del derecho de asociación, como órgano consultivo del gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo.

Protección social del trabajador autónomo.

El derecho a la seguridad social.

De conformidad con el art. 41 de la constitución, las personas que ejerzan una actividad profesional o económica por cuenta propia o autónoma tendrán derecho al mantenimiento de un régimen público de seguridad social, que les garantice la asistencia y las prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad. Las prestaciones complementarias serán libres.

La protección de los trabajadores por cuenta propia o autónomos se instrumentará a través de un único régimen, que se denomina régimen especial de la seguridad social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, sin perjuicio de que algunos colectivos específicos de trabajadores autónomos en razón de su pertenencia a un determinado sector económico estén encuadrados en otros regímenes de la seguridad social.

Afiliación a la seguridad social.

La afiliación al sistema de la seguridad social es obligatoria para los trabajadores autónomos por

cuenta propia, y única para su vida profesional, sin perjuicio de las altas y bajas en los distintos regímenes que integran el sistema de seguridad social así como de las demás variaciones que puedan producirse con posterioridad a la afiliación.

Cotización a la seguridad social.

La cotización es obligatoria en el régimen especial de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

La ley podrá establecer bases de cotización diferenciadas para los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

La ley podrá establecer reducciones o bonificaciones en las bases de cotización o en las cuotas de seguridad social para determinados colectivos de trabajadores autónomos en atención a sus características personales o a las características profesionales de la actividad ejercida.

Acción protectora.

Comprenderá

La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común, o profesional y accidentes, sean o no de trabajo.

Las prestaciones económicas en las prestaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo a cargo.

Los trabajadores autónomos económicamente dependientes deberán incorporar *obligatoriamente*, dentro del ámbito de la acción protectora de la seguridad social la cobertura de la incapacidad temporal y de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social.

A los efectos de esta cobertura se entenderá por accidente de trabajo toda lesión corporal del trabajador autónomo económicamente dependiente que sufra con ocasión o por consecuencia de la actividad profesional, considerándose también accidente de trabajo el que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de la prestación de la actividad, o por causa o consecuencia de la misma salvo prueba en contrario se presumirá que el accidente no tiene relación con el trabajo cuando haya ocurrido fuera del desarrollo de la actividad profesional de que se trate.

Fomento y promoción del trabajo autónomo.

Política del fomento del trabajo autónomo.

Medidas dirigidas a:

Remover los obstáculos que impidan el inicio y desarrollo de una actividad económica o profesional por cuenta propia.

Facilitar y apoyar las diversas iniciativas de trabajo autónomo.

Establecer exenciones, reducciones o bonificaciones en las cotizaciones a la seguridad social.

Promover el espíritu y la cultura emprendedora.

Fomentar la formación y readaptación profesionales.

Proporcionar la información y asesoramiento técnico necesario.

Facilitar el acceso a los procesos de innovación tecnológica y organizativa, de forma que se mejore la productividad del trabajo o servicio realizado.

Crear un entorno que fomente el desarrollo de las iniciativas económicas y profesionales en el marco del trabajo autónomo y apoyar a los emprendedores en el ámbito de actividades innovadoras vinculadas con los nuevos yacimientos de empleo, de nuevas tecnologías o de actividades de interés público económico o social.

Apoyo financiero a las iniciativas económicas.

Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias y en el marco de los compromisos asumidos en la Unión Europea adoptaran programas de ayuda financiera a las iniciativas económicas de las personas emprendedoras.

La elaboración de estos programas atenderá a la necesidad de tutela de los colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, a la garantía de la viabilidad futura de los proyectos beneficiarios, así como la exigencia de evaluación de los efectos de las ayudas económicas sobre los objetivos propuestos.

Los poderes públicos favorecerán mediante un política fiscal adecuada la promoción del trabajo autónomo.

Varios

Reducciones y bonificaciones en los cotizantes.

Quienes en función de otra actividad realizada coticen, sumando las bases de cotización, por encima de la base máxima del régimen general de la seguridad social.

Las personas con discapacidad que realicen un trabajo autónomo.

Los trabajadores autónomos que se dediquen a la actividad de venta ambulante o a la venta a domicilio.

Aquellos colectivos que se determinen legal o reglamentariamente.

Cobertura de la incapacidad temporal y de las contingencias profesionales en el régimen de la seguridad social de los trabajadores por cuenta propia o autónomo.

A partir del 1-1-08, los trabajadores por cuenta propia o autónomos que no hayan optado por dar cobertura a las prestaciones de incapacidad temporal deberán llevarlo a cabo de forma obligatoria, siempre que no tengan derecho a dicha prestación en razón de la actividad realizada en otro régimen de la seguridad social.

De igual forma, la anterior fecha se tomara para la entrada en vigor de la obligatoriedad de cotización establecida para la cobertura de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional en los trabajadores económicamente dependientes.

Por el gobierno se determinaran aquellas actividades profesionales desarrolladas por trabajadores autónomos que presentan un mayor riesgos de siniestralidad, en las que será obligatoria la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad

social.

Lo dispuesto en los apartados anteriores no será de aplicación a los trabajadores por cuenta propia agrarios incorporados al sistema especial de trabajadores agrarios por cuenta propia, para quien la cobertura de la incapacidad temporal y de las contingencias profesionales seguirán siendo de cobertura voluntaria.

Prestación por cese de actividad.

La articulación de la prestación por cese de actividad se realizara de tal forma que en los supuestos en que deba aplicarse en edades cercanas a la legal de jubilación, su aplicación garantice, en combinación con las medidas de anticipación de la edad de jubilación en circunstancias concretas contempladas en la ley general de la seguridad social que el nivel de protección dispensado sea el mismo en supuestos equivalentes de carrera de cotización, esfuerzo contributivo y causalidad, que el de los trabajadores por cuenta ajena, sin que ello pueda implicar costes adicionales en el nivel no contributivo.

Las administraciones publicas podrán, por razones de política económica debidamente justificadas, cofinanciar planes de cese de actividad dirigidos a colectivos o sectores económicos concretos.

Encuadramiento en la seguridad social de los familiares del trabajador autónomo.

Los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de 30 años aunque convivan con el. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedara excluida la cobertura por desempleo.

Adaptación de los contratos vigentes de los trabajadores económicamente dependientes.

Deberán adaptarse a las previsiones contenidas en la ley dentro del plazo de seis meses desde la entrada en vigor de las disposiciones reglamentarias que se dicten en su desarrollo, salvo que en dicho periodo alguna de las partes opte por rescindir el contrato.

El trabajador autónomo en el que concurra la circunstancias de ser económicamente dependiente, deberá comunicarlo al cliente respecto al que adquiera esta condición, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de las citadas disposiciones reglamentarias.

Adaptación de los contratos vigentes de los trabajadores autónomos económicamente dependientes en el sector del transporte y el sector de los agentes de seguros.

Deberán adaptarse dentro del plazo de 18 meses desde la entrada en vigor de las disposiciones reglamentarias que se dicten en desarrollo, salvo que en dicho periodo alguna de las partes opte por rescindir el contrato.

El trabajador autónomo en el que concurran estas circunstancias, deberá comunicarlo al cliente en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley.

Desarrollo reglamentario.

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ley, (ley publicada el 12-07-2007, entra en vigor a los tres meses de la publicación).

Entrada en vigor de la ley.

A los tres meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, fecha de publicación el 12-07-

6.14.1 SISTEMA ESPECÍFICO DE PROTECCION POR CESE DE ACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES AUTONOMOS.

Prestación contributiva

A efectos de esta protección, el cese de actividad, habrá de ser total en la actividad económica o profesional que de forma habitual, personal y directa se viene desempeñando, y siempre que hubiera dado lugar al encuadramiento en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos (RETA), y, a su vez, el cese podrá ser definitivo o temporal, comportando este último la interrupción por el trabajador autónomo de todas sus actividades.

Situaciones legales de cese de actividad de trabajadores autónomos:

a) Por la concurrencia de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos determinantes de la inviabilidad de proseguir la actividad económica o profesional.

En todo caso, se entenderán que existen estos motivos cuando se den alguna de las situaciones siguientes:

1.- Unas pérdidas derivadas del ejercicio de su actividad, en un año completo, superiores al 30% de los ingresos, o superiores al 20% en dos años consecutivos y completos.

En ningún caso, el primer año de inicio de la actividad computara a estos efectos.

2.- Unas ejecuciones judiciales tendentes al cobro de deudas reconocidas por los órganos judiciales que comporten, al menos, el 40% de los ingresos de la actividad del trabajador autónomo correspondientes al ejercicio económico inmediatamente anterior.

3.- La declaración judicial de concurso que impida continuar con la actividad, en los términos de la ley 22/2003, de 9 de julio, concursal.

Así mismo, en caso de establecimiento abierto al público, se exigirá su cierre durante la prestación.

b) Por fuerza mayor, determinante del cese temporal o definitiva de la actividad económica o profesional.

c) Por pérdida de la licencia administrativa, siempre que esta constituya un requisito para el ejercicio de la actividad económica o profesional y no venga motivada por incumplimientos contractuales o por la comisión de infracciones, faltas administrativas o delitos imputables al autónomo solicitante.

d) Por existencia de violencia de género determinante del cese temporal o definitivo de la actividad de la trabajadora autónoma.

e) Por divorcio o acuerdo de separación matrimonial, mediante la correspondiente resolución judicial, en los supuestos en que el autónomo divorciado o separado ejerciera funciones de ayuda familiar en el negocio de su ex cónyuge o de la persona que se ha separado, en función de las cuales estaba incluido en el correspondiente régimen de seguridad social, y que dejan de ejercerse a causa de la ruptura o separación matrimoniales.

Además, sin perjuicio de la aplicación de las anteriores causas se encontraran en situación legal de cese de actividad los trabajadores autónomos económicamente dependientes que cesen en su actividad por extinción del contrato suscrito con el cliente del que dependan económicamente, en los siguientes supuestos.

a) Por la terminación de la duración convenida en el contrato o conclusión de la obra o servicio.

- b) Por incumplimiento contractual grave del cliente, debidamente acreditado.
- c) Por rescisión de la relación contractual adoptada por causa justificada por el cliente, de acuerdo con lo establecido en la ley 20/2007.
- d) Por rescisión de la relación contractual adoptada por causa injustificada por el cliente, de acuerdo con lo establecido en la ley 20/2007.
- e) Por muerte, incapacidad o jubilación del cliente, siempre que impida la continuación de la actividad.

Sin embargo, en ningún caso se considerara en situación legal de cese de actividad:

- a) A aquellos que cesen o interrumpan voluntariamente en su actividad, salvo en el supuesto de incumplimiento grave del cliente.
- b) A los trabajadores autónomos económicamente dependientes que, tras cesar en su relación con el cliente y percibir la prestación por cese de actividad, vuelvan a contratar con el mismo cliente en un plazo de un año, a contar desde el momento en que se extinguió la prestación.

De forma que si el trabajador contrata con dicho cliente en el plazo señalado, deberá reintegrar la prestación percibida.

Las situaciones legales de cese de actividad de los trabajadores autónomos se acreditaran por las siguientes circunstancias:

- a) Los motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos, mediante una declaración jurada del solicitante, a la que habrán de acompañarse, en función del motivo alegado, los documentos de carácter contable, profesional, fiscal, administrativo o judicial, en los que se hará constar la fecha de producción de los referidos motivos.
- b) La fuerza mayor, mediante declaración expedida por los órganos gestores en los que se ubique territorialmente el negocio o la industrial afectados por el acontecimiento causante de fuerza mayor, a la que se acompañara declaración jurada del solicitante del cese temporal o definitivo de la mencionada actividad. En dicha declaración se hará constar la fecha de la producción de la fuerza mayor.
- c) La pérdida de la licencia administrativa que habilito el ejercicio de la actividad mediante resolución correspondiente.
- d) La violencia de género, por la declaración escrita de la solicitante de haber cesado o interrumpido su actividad económica o profesional, a la que se adjuntara la orden de protección o, en su defecto, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. Cuando se trate de una trabajadora económicamente dependiente, aquella declaración podrá ser sustituida por la comunicación escrito del cliente del que dependa económicamente en la que se hará constar el cese o la interrupción de la actividad. Tanto la declaración como la comunicación han de contener la fecha a partir de la cual se ha producido el cese o la interrupción.
- e) El divorcio o acuerdo de separación matrimonial, mediante la correspondiente resolución judicial, así como la documentación correspondiente en la que se constate la pérdida de ejercicio de las funciones de ayuda familiar directa en el negocio, que venían realizándose con anterioridad a la ruptura o separación matrimoniales.

En el caso de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, las situaciones legales de cese de actividad se acreditaran por las siguientes circunstancias:

- a) La terminación de la duración convenida en contrato o conclusión de la obra o servicio, mediante su comunicación ante el registro correspondiente del servicio público de empleo, con la documentación que así lo justifique.
- b) El incumplimiento contractual grave del cliente, mediante comunicación por escrito de este en la que conste la fecha a partir de la cual tuvo lugar el cese de la actividad, mediante el acta resultante de la conciliación previa, o mediante resolución judicial.

c) La causa justificada del cliente, a través de comunicación escrita expedida por este en un plazo de 10 días desde su concurrencia, en la que deberá hacerse constar el motivo alegado y la fecha a partir de la cual se produce el cese de la actividad del trabajador autónomo. En el caso de no producirse la comunicación por escrito, el trabajador autónomo podrá solicitar al cliente que cumpla con dicho requisito, y si, transcurridos 10 días desde la solicitud, el cliente no responde, el trabajador autónomo económicamente dependiente podrá acudir al órgano gestor informando de dicha situación, aportando copia de la solicitud realizada al cliente y solicitando le sea reconocido el derecho a la protección por cese de actividad.

d) La causa injustificada, mediante comunicación expedida por el cliente en un plazo de 10 días desde su concurrencia, en la que deberá hacerse constar la indemnización abonada y la fecha a partir de la cual tuvo lugar el cese de la actividad, mediante el acta resultante de la conciliación previa o mediante resolución judicial, con independencia de que esta fuese recurrida por el cliente. En el caso de no producirse la comunicación por escrito, el trabajador autónomo podrá solicitar al cliente que cumpla con dicho requisito, y si, transcurridos 10 días desde la solicitud, el cliente no responde, el trabajador autónomo económicamente dependiente podrá acudir al órgano gestor informando de dicha situación, aportando copia de la solicitud realizada al cliente y solicitándole sea reconocido el derecho a la protección por cese de actividad.

e) La muerte, la incapacidad o la jubilación del cliente, mediante certificación de defunción del registro civil, o bien resolución de la entidad gestora correspondiente acreditativa del reconocimiento de la pensión de jubilación o incapacidad permanente.

Beneficiarios

La protección por cese de actividad se reconocerá a los trabajadores autónomos comprendidos en el RETA, que hayan optado o tengan cubierta la protección dispensada a las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluyendo a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el sistema especial de trabajadores por cuenta propia agrarios.

Los trabajadores autónomos que desarrollen las actividades profesionales que sean determinadas por el gobierno como de mayor riesgo de siniestralidad y tengan cubierta la prestación por desempleo en otro régimen del sistema de la seguridad social en el que también se encuentren en alta, cotizando al menos por la base mínima del grupo de cotización correspondiente, computada por mes, en tanto se mantenga su situación de pluriactividad, no tendrán la obligación de incorporar la cobertura de la protección por cese de actividad en el RETA, salvo que opten de modo voluntario por cubrir dicha protección.

Acción protectora

El sistema de protección por cese de actividad comprende las siguientes prestaciones:

Prestación económica por cese total, temporal o definitivo, de la actividad.

La *base reguladora de la prestación económica por cese de actividad* será el promedio de las bases por las que se hubiere cotizado durante los 12 meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese.

La *cuantía de la prestación*, durante todo su periodo de disfrute, se determinará aplicando a la base reguladora el 70%. La cuantía máxima de la prestación por cese de actividad será del 175% de Índice Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM), salvo cuando el trabajador autónomo tenga uno o más hijos a su cargo en cuyo caso, la cuantía será respectivamente, del 200%, o del 225% de dicho indicador. (El IPREM importe, se puede ver en el apartado 4.7 de este libro). La cuantía mínima de la prestación por cese de actividad será del 107% o del 80% del IPREM, según que el trabajador autónomo tenga hijos a su cargo, o no. Por último, a efectos de calcular las cuantías máxima y mínima de la prestación por cese de actividad, se entenderá que se tienen hijos a cargo cuando estos sean me-

nores de 26 años, o mayores con una discapacidad en grado igual o superior al 33%, carezcan de rentas de cualquier naturaleza iguales o superiores al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, y convivan con el beneficiario, y se tendrá en cuenta el IPREM mensual incrementado en 1/6 parte, vigente en el momento del nacimiento del derecho. (SMI importe, se puede ver en el apartado 1 de este libro).

La cotización durante el tiempo de percepción de la prestación la efectuara el órgano gestor haciéndose cargo de la cuota que corresponda durante la percepción de las prestaciones económicas por cese de actividad, a partir del mes inmediatamente siguiente al del hecho causante del cese de actividad, correspondiendo la base de cotización durante ese periodo a la base reguladora de la prestación por cese de actividad, sin que, en ningún caso, la base de cotización pueda ser inferior al importe de la base mínima o base única de cotización prevista en el RETA.

Dinámica de la prestación económica

Nacimiento del derecho a la prestación económica, los trabajadores autónomos que cumplan los requisitos establecidos, deberán solicitar, a la mutua de accidentes, con la que tengan cubierta la protección de cese de actividad, el reconocimiento del derecho por cese.

El reconocimiento dará derecho al disfrute de la correspondiente prestación económica, a partir del primer día del segundo mes siguiente a aquel en que se produjo el hecho causante del cese de actividad, y cuando el trabajador autónomo económicamente dependiente hubiera finalizado su relación con el cliente principal, para tener derecho al disfrute de la prestación no podrá tener actividad con otros clientes a partir del día en que inicie el cobro de la prestación.

El reconocimiento de la situación legal de cese de actividad se podrá solicitar hasta el último día del mes siguiente a aquel en que se produjo el cese de actividad y en las situaciones legales de cese de actividad causadas por motivos económicos, técnicos, productivo u organizativos, de fuerza mayor, por violencia de género, por voluntad del cliente fundada en causa justificada y por muerte, incapacidad y jubilación del cliente, el plazo comenzara a computar a partir de la fecha que se hubiere hecho constar en los correspondientes documentos que acrediten la concurrencia de tales situaciones.

Cuando se realice la presentación de la solicitud una vez transcurrido aquel plazo, y siempre que el trabajador autónomo cumpla con el resto de requisitos legalmente previstos, se descontaran del periodo de percepción los días que medien entre la fecha en que debería haber presentado la solicitud y la fecha en que la presento.

La duración de la prestación por cese de la actividad, estará en función de los periodos de cotización efectuados dentro de los 48 meses anteriores a la situación legal de cese de actividad, de los que, al menos, 12 deben de ser continuados e inmediatamente anteriores a dicha situación de cese con arreglo a la siguiente escala:

<i>Periodo de cotización</i>	<i>Periodo de la protección</i>	(1)
<i>Meses</i>	<i>Meses</i>	
De 12 a 17	2	2
De 18 a 23	3	4
De 24 a 29	4	6
De 30 a 35	5	8

De 36 a 42	6	10
De 43 a 47	8	12
De 48 a en adelante	12	12

(1) afecta a los trabajadores autónomos que tengan entre los 60 años y la edad en que se pueda causar derecho a la pensión por jubilación se incrementa la duración de la prestación

El trabajador autónomo al que se le hubiere reconocido y hubiere disfrutado el derecho a la prestación económica por cese de actividad podrá volver a solicitar un nuevo reconocimiento siempre que concurren los requisitos legales y hubieren transcurrido 12 meses desde la extinción del derecho anterior.

A los efectos de determinación del periodo de cotización se aplicaran las siguientes reglas:

a) se tendrán en cuenta exclusivamente las cotizaciones por cese de actividad efectuadas al régimen especial correspondiente.

b) se tendrán en cuenta las cotizaciones por cese de actividad que no hubieren sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior de la misma naturaleza.

c) los meses cotizados se computaran como meses completos.

d) las cotizaciones que generaron la última prestación por cese de actividad no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior.

Suspensión del derecho a la prestación económica

El derecho a la protección por cese de actividad se suspenderá por el órgano gestor en los siguientes supuestos:

a) Durante el periodo que corresponda por imposición de sanción por infracción leve o grave, en los términos establecidos en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto(en adelante, TRLISOS).

b) Durante el cumplimiento de condena que implique privación de libertad.

c) Durante el periodo de realización de un trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena, salvo en los casos en que se produzca la extinción del derecho.

La suspensión del derecho tendrá como efecto la interrupción del abono de la prestación económica y de la cotización por mensualidades completas, sin afectar al periodo de su percepción, salvo en el supuesto de sanción, en el que el periodo de percepción se reducirá por tiempo igual al de la suspensión producida.

La protección por cese de actividad se reanudará previa solicitud del interesado, siempre que éste acredite que ha finalizado la causa de suspensión y que se mantiene la situación legal de cese de actividad.

El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión, siempre que se solicite en el plazo de los 15 días siguientes, dando derecho el reconocimiento de la reanudación al disfrute de la correspondiente prestación económica pendiente de percibir, así como a la cotización, a partir del primer día del mes siguiente al de la solicitud de la reanudación.

Extinción del derecho a la prestación económica

El derecho a la protección por cese de actividad se extinguirá en los siguientes casos:

- a) Por agotamiento del plazo de duración de la prestación.
- b) Por imposición de las sanciones en los términos establecidos en el TRLISOS
- c) Por realización de un trabajo por cuenta ajena o propia durante un tiempo igual o superior a 12 meses, en este último caso siempre que genere derecho a la protección por cese de actividad como trabajador autónomo.
- d) Por cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria, salvo cuando no se reúnan los requisitos para acceder a la pensión de jubilación contributiva.
- e) Por reconocimiento de pensión de jubilación o de incapacidad permanente.
- f) Por traslado de residencia al extranjero, salvo en los casos que reglamentariamente se determinen.
- g) Por renuncia voluntaria al derecho.
- h) Por fallecimiento del trabajador autónomo.

Cuando el derecho a la prestación se extinga como consecuencia de la realización de un trabajo, el trabajador autónomo podrá optar, en el caso de que se le reconozca una nueva prestación, entre reabrir el derecho inicial por el periodo que le restaba y las bases y tipos que le correspondían o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas, y cuando el trabajador autónomo opte por la prestación anterior las cotizaciones que generaron aquella prestación por la que no hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior.

Incompatibilidades del derecho a la prestación económica.

Incompatibilidad con el trabajo

La percepción de la prestación económica por cese de actividad es incompatible con el trabajo por cuenta propia aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en el RETA, así como con el trabajo por cuenta ajena.

La incompatibilidad con el trabajo por cuenta propia tendrá como excepción los trabajos agrarios sin finalidad comercial en las superficies dedicadas a huertos familiares para el auto consumo, así como los dirigidos al mantenimiento en buenas condiciones agrarias y medioambientales previsto en la normativa de la unión europea para las tierras agrarias, abarcando esta excepción también a los familiares colaboradores incluidos en el reta que también sean perceptores de la prestación económica por cese de actividad.

Incompatibilidad con otras prestaciones

El derecho a la prestación económica es incompatible con la obtención de pensiones o prestaciones de carácter económico del sistema de la seguridad social, salvo que estas hubieran sido compatibles con el trabajo que dio lugar a la prestación por cese de actividad, así como con las medidas de fomento del cese de actividad reguladas por normativa sectorial para diferentes colectivos, o las que pudieran regularse en el futuro con carácter estatal.

En el supuesto en que el hecho causante de la protección por cese de actividad se produzca mientras el trabajador autónomo se encuentra en situación de incapacidad temporal, este seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal, en la misma cuantía que la prestación por cese de actividad, hasta que esta se extinga, en cuyo momento pasara a percibir, siempre que reúna los requisitos legalmente establecidos, la prestación económica por cese de actividad que le corresponda, descontándose, en tal caso, del periodo de percepción de la prestación por cese de actividad, como ya consumido, el tiempo que hubiera permanecido en la situación de incapacitada temporal a partir de la fecha de la situación legal de cese de actividad.

En el supuesto de que el hecho causante de la protección por cese de actividad se produzca cuando el trabajador autónomo se encuentre en situación de maternidad o paternidad, se seguirá percibiendo la prestación por maternidad o por paternidad hasta que esta se extingan en cuyo momento se pasará a percibir, siempre que reúnan los requisitos legalmente establecidos, la prestación económica por cese de actividad que les corresponda.

Si, durante la percepción de la prestación económica por cese de actividad, el trabajador autónomo pasa a la situación de incapacidad temporal que constituya recaída de un proceso anterior iniciado con anterioridad a la situación legal de cese en la actividad, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por cese en la actividad y, en el supuesto de que el trabajador autónomo continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el periodo de duración establecido inicialmente para la prestación por cese en la actividad, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en la misma cuantía en la que la venía percibiendo.

Cuando el trabajador autónomo este percibiendo la prestación por cese en la actividad y pase a la situación de incapacidad temporal que no constituya recaída de un proceso anterior iniciado, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por cese en la actividad, y en el supuesto de que el trabajador autónomo continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el periodo de duración establecido inicialmente para la prestación por cese en la actividad seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual al 80% IPREM mensual.

Además, el periodo de percepción de la prestación por cese de actividad no se ampliara como consecuencia de que el trabajador autónomo pase a la situación de incapacidad temporal; durante dicha situación, el órgano gestor de la prestación se hará cargo de las cotizaciones a la seguridad social hasta el agotamiento del periodo de duración de la prestación al que el trabajador autónomo tuviere derecho.

Por último, si durante la percepción de la prestación económica por cese de actividad la persona beneficiaria se encuentra en situación de maternidad o paternidad pasará a percibir la prestación que por estas contingencias le corresponda y, una vez extinguida esta, el órgano gestor, de oficio, reanudará el abono de la prestación económica por cese de actividad hasta el agotamiento del periodo de duración al que tenga derecho.

Régimen financiero y gestión de la prestación económica

Régimen financiero, La protección por cese de actividad se financiara exclusivamente con cargo a la cotización por dicha contingencia de los trabajadores autónomos que tuvieran protegida la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y, por ello, la fecha de efectos de dicha cobertura comenzara tanto para la prestación por cese de actividad como para las contingencias profesionales a partir del primer día del mismo mes en sea formalizada.

La base de cotización por cese de actividad se corresponderá con la base de cotización del RETA, que hubiere elegido, como propia, el trabajador autónomo con arreglo a los establecido en las normas de aplicación.

El tipo de cotización correspondiente a la protección por cese de actividad será del 2,2%, si bien los trabajadores autónomos acogidos al sistema de protección por cese de actividad tendrán una reducción de 0,5 puntos porcentuales en la cotización por la cobertura de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

Las medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora de los trabajadores autónomos beneficiarios de la protección por cese de actividad, se financiarán con un 1% de los ingresos obtenidos. Siendo gestionados por el servicio público de empleo de la comunidad autónoma competente, en proporción al número de beneficiarios que gestionen.

La cuota de protección por cese de actividad se recaudara por la Tesorería General de la Seguridad Social T.G.S.S. conjuntamente con la cuota o las cuotas del RETA, liquidándose e ingresándose de conformidad con las normas reguladoras de la gestión recaudatoria de la seguridad social para dicho régimen especial, siendo, por tanto, aplicables las normas reguladoras de la recaudación de cuotas para el RETA, tanto en vía voluntaria como ejecutiva.

Gestión de la prestación económica, corresponde a las MUTUAS la gestión de las funciones y servicios derivados de la prestación económica por cese de actividad de los trabajadores autónomos y proceder al reconocimiento suspensión, extinción y re anulación de las prestaciones, así como a su pago, sin perjuicio de las atribuciones reconocidas a los órganos competentes de la administración en materia de sanciones por infracciones en el orden social.

La prestación por cese de actividad corresponderá a la mutua con la que el trabajador autónomo tenga concertada la cobertura de las contingencias profesionales (accidentes de trabajo), debiendo afectarse los excedentes anuales obtenidos por las mutuas en su gestión por la prestación por cese de actividad o la constitución de las reservas que reglamentariamente se determinen.

En el supuesto de trabajadores autónomos que tengan cubierta la protección dispensada a las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con una entidad gestora de la seguridad social, la tramitación de la solicitud y la gestión de la prestación por cese de actividad corresponderá el servicio público de empleo Estatal, y que los socios trabajadores que se encuentren en situación legal de cese de actividad deberán solicitar el reconocimiento del derecho a las prestaciones al órgano gestor, conforme a lo previsto en el Art. 16 y a la disposición adicional 4 de la ley 32/2010, y hasta el último día del mes siguiente a la declaración de la situación legal de cese de actividad.

Obligaciones infracciones y sanciones

Son obligaciones de los trabajadores autónomos solicitantes y beneficiarios de la protección por cese de la actividad:

- a) Solicitar a la misma Mutua con la que tengan concertada las contingencias profesionales la cobertura de la protección por cese de actividad.
- b) Cotizar por la aportación correspondiente a la protección por cese de actividad.
- c) Proporcionar la documentación que resulte necesaria a los efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o re anulación de la prestación.
- d) Solicitar la baja en la prestación por cese de actividad cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción, en el momento en que se produzcan dicha situaciones.
- e) No trabajar por cuenta propia o ajena durante la percepción de la prestación.
- f) Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas.
- g) Comparecer a requerimiento del órgano gestor y estar a disposición del servicio público de empleo de la correspondiente comunidad autónoma, a fin de realizar las actividades formativas, de orientación profesional y de promoción de la actividad emprendedora a las que se les convoque. Los autónomos en situación de jubilación anticipada quedaran exentos de esta obligación en materia de promoción de la actividad emprendedora.
- h) Participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad, que se determinen por el órgano gestor, por el servicio público de empleo de la correspondiente comunidad autónoma.

En materia de infracciones y sanciones será de aplicación lo dispuesto en la ley 32/2010 y en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS) y los órganos jurisdiccionales del orden social serán los competentes para conocer de las decisiones del órgano gestor, relativas al reconocimiento, suspensión o extinción de las prestaciones por cese de actividad así como a su pago, y con independencia de lo dispuesto en la Disposición Adicional 4 de la ley 32/2010, el in-

interesado podrá efectuar reclamación previa ante el órgano gestor antes de acudir al órgano jurisdiccional del orden social competente, debiendo indicar expresamente la resolución del órgano gestor la posibilidad de presentar reclamación, así como el plazo para su interposición.

6.15 LEY ORGANICA 3/2007, DE 22 DE MARZO BOE DE 23-03-2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad establecidas en la ley deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. Sin perjuicio de lo anterior las empresas vendrán obligadas a realizar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo de aplicación.

Distintivo para las empresas en materia de igualdad.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa con fines publicitarios.

Participación de las mujeres en los consejos de administración de sociedades mercantiles.

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procuraran incluir en su consejo de administración un nº de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de 8 años a partir de la entrada en vigor de la ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de la ley.

Presencia o composición equilibrada.

A los efectos de la ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de las mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no supere el 60% ni sean menos del 40%.

Modificaciones efectuadas por esta ley en el Estatuto de los Trabajadores.

a) Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

b) El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

c) Permisos, 2 días por nacimiento hijo y por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

d) Lactancia, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a 1 hora

de ausencia del trabajo, que podrá dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará en proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores, en caso de que ambos trabajen.

e) Guarda legal, quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún hijo menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de 1/2.

f) Vacaciones, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

g) Excedencia, El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de 4 meses y no superior a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia forzosa de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

h) Parto, En el supuesto de parto, la suspensión del contrato de trabajo tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso, obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a

su puesto de trabajo. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e interrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultanea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviera derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones por no tener la carencia suficiente, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otro causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización, a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliara en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales y en los términos que reglamentariamente se desarrolle.

Los periodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

i) Paternidad, En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad

En el supuesto de parto, la suspensión corresponderá en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento este derecho corresponderán sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso maternal sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, y hasta que finalice de la suspensión del periodo de descanso maternal (genérico de 16 semanas); o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, conforme a lo que se establezca reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho

en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos

j) Nulidad de las decisiones extintivas de los contratos de trabajo.

La de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedad causada por el embarazo parto o lactancia natural adopción acogimiento o paternidad, o el notificado e una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

Las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a) y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4bis y 5 del art. 37 del estatuto de los trabajadores, o estén disfrutando de ellos o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del art. 46 del E.T.; y las de las trabajadoras víctimas de violencia de genero por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de sus tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo, o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en la ley.

La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de 9 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en los párrafos anteriores de esta letra i) será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excelencias señalados.

k) Calculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el art. 37 apartado 4bis, 5 y 7 del Estatuto de los trabajadores el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos establecidos en el párrafo 10 del art. 48.4 y en el art. 48 bis del E.T.

6.16 REGLAMENTO DE EXPEDIENTE DE REGULACION DE EMPLEO

VER CUADRO 14

1) Causas: económicas, técnicas, organizativas o de producción.

2) Número de afectados: cuando afecte en un plazo de 90 días a 10 trabajadores en empresas de -100; el 10% en empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores; 30 trabajadores en empresas de más de 300 trabajadores.

Para el cómputo del nº de extinciones cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de lo extinguidos por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Cuando en periodos sucesivos de 90 días y con el objeto de eludir las previsiones aquí contenidas, la empresa realice extinciones de contrato objetivas individuales inferiores a los umbrales anteriormente referenciados, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se consideraran en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

3) Definición de las causas: concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en tales casos como las pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito o en los medios o instrumentos de producción.

Concurren causas organizativas cuando se producen, cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal.

Concurren causas productivas cuando se producen cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Se entenderá también despido colectivo cuando se produzca la cesación total de la actividad de la empresa fundada en las causas anteriores siempre que el N° de trabajadores sea superior a 5.

4) Representación de los trabajadores: la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

5) Mediación: el empresario y los representantes de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa.

6) Obligación empresarial: cuando la extinción afecte a más del 50% de los trabajadores se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, así mismo, a la autoridad competente.

7) Notificación a los trabajadores afectados: el empresario deberá notificar individualmente a los trabajadores afectados el despido en las condiciones del Art. 53.1 del estatuto de los trabajadores. En todo caso entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido deberán haber transcurrido un mínimo de 30 días.

8) Prioridad de permanencia: los representantes legales de los trabajadores tenderán prioridad de permanencia en la empresa, mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores cargas familiares, mayores de determinada edad, o personas con discapacidad.

9) Financiación de convenio especial por las empresas: los despidos colectivos que afecten a trabajadores con 55 o mas años de edad, llevaran la obligación para la empresa de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial con la seguridad social en los términos previstos en la ley general de la seguridad social, excepto para las empresas que estén en concurso o que los afectados fueran cotizantes a la mutualidad antes del 01-01-67.

10) Plan de recolocación: las empresas que lleven cabo un despido objetivo que afecte a mas de 50 trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores un plan de recolocación externa a través de empresa de recolocación autorizada, dicho plan diseñado por un periodo mínimo de 6 meses, no será de aplicación a las empresas que tuvieran sometidas a un procedimiento concursal.

11) Empresas de mas de 100 trabajadores aportación al tesoro publico: las empresas que realicen despidos colectivos que tengan mas de 100 trabajadores deberán abonar al tesoro publico los costes de dichas personas si tienen 50 o mas años. Se exceptúan si en cualquiera de los dos ejercicios anteriores hubo pérdidas

EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO

12) Despidos a los que se aplica este procedimiento

El Reglamento reproduce los umbrales y definiciones de las causas que delimitan el concepto de despido colectivo de acuerdo con el Art.51 ET: Extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que en un periodo de noventa días tal afecte al menos a:

- i. Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- ii. El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- iii. Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

El Reglamento concreta que, a efectos del cómputo de la plantilla de la empresa, se incluirá la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la misma en el día en que se inicie el procedimiento, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos, se tendrán en cuenta también las producidas en ese periodo de noventa días por iniciativa del empresario, basadas en otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) ET (finalización de contratos de duración determinada), siempre que su número sea, al menos, de cinco.

También se registrará por este Reglamento la extinción de los contratos de trabajo que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Iniciación del procedimiento

El procedimiento de despido colectivo se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, comunicación que deberá incluir en cualquier caso un contenido mínimo y que deberá ir acompañada de una serie de documentos, que dependerán de cuál sea la causa alegada para justificar el despido.

1. Comunicación del empresario y documentación general

Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, **la comunicación de inicio del periodo de consultas** contendrá lo siguiente:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.

Si afecta a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.

- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.

Si afecta a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.

- d) Periodo previsto para la realización de los despidos.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.
- f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.
- g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.

Tienen **prioridad de permanencia** en la empresa de los representantes de los trabajadores o colectivos determinados establecidos en convenio colectivo o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas (**Artículo 13 Reglamento**).

Esta comunicación deberá ir acompañada de una **memoria explicativa de las causas** del despido colectivo, según lo establecido en el Reglamento para cada una de las causas, y de los restantes as-

pectos relacionados en la comunicación, así como, en su caso, del **plan de recolocación externa** que el art. 51 ET exige cuando el despido afecte a más de cincuenta trabajadores.

Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario **solicitará por escrito** de estos la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5.a) y b) ET (informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones: a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla; b) Las reducciones de jornada).

2. Documentación en los despidos colectivos por causas económicas

A. Memoria explicativa: En estos casos, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa que acredite los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa.

B. Acreditación de los resultados: Para acreditar los resultados alegados, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, deberá aportar las **cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos**, integradas por:

- Balance de situación
- cuentas de pérdidas y ganancias
- estado de cambios en el patrimonio neto
- estado de flujos de efectivo
- memoria del ejercicio e informe de gestión

O, en su caso:

- Cuenta de pérdidas y ganancias abreviada
- balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados

Las cuentas anuales estarán debidamente **auditadas** en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar **declaración** de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría. También deben aportarse las **cuentas provisionales al inicio del procedimiento**, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento.

C. Previsión de pérdidas:

Si la situación económica negativa que se alega es una previsión de pérdidas, el empresario, además de aportar la documentación relacionada anteriormente, deberá **informar de los criterios utilizados para la estimación de las pérdidas**.

Debe presentar un **informe técnico** sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión.

D. Disminución persistente del nivel de ingresos o ventas:

Si la situación económica negativa alegada consiste en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar, además, de la documentación prevista en el apartado B, la documentación **fiscal o contable** acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

E. Grupos de empresas

Si la empresa que inicia el procedimiento forma parte de un grupo de empresas obligado a formular **cuentas consolidadas**, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas

a realizar auditorías, de los dos últimos ejercicios económicos completos, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

Si no existiera obligación de consolidar cuentas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las cuentas anuales de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que:

- dichas empresas tengan su domicilio social en España
- tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y
- tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

3. Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción

A. Memoria explicativa:

En los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá también una memoria explicativa de las causas que justifican el despido colectivo.

B. Acreditación de las causas:

El empresario deberá aportar los **informes técnicos** que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas (derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción), de las causas organizativas (derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción) o la concurrencia de las causas productivas (derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado).

4. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral

El empresario **simultáneamente** a la comunicación de apertura de período de consultas remitida a los representantes legales de los trabajadores hará llegar a la autoridad laboral copia del escrito de comunicación y de la documentación que corresponda, según las causas del despido. Además, deberá acompañar copia del escrito de solicitud de informe a los representantes legales de los trabajadores.

También debe remitir la información, sobre:

La composición de la representación de los trabajadores y de la comisión negociadora del despido colectivo

Si hay varios centros de trabajo afectados, especificar si la negociación se realiza a nivel global o diferenciada por centros de trabajo

Cuáles son los centros de trabajo sin representación unitaria, con copia del escrito de comunicación que la empresa debe hacer a los trabajadores sobre la posibilidad que tienen de designar una comisión que les represente (de conformidad con lo establecido en el artículo 41.4.ET). Esta comunicación de la empresa se regula en el artículo 26.4 del Reglamento. En su caso, debe remitir las actas relativas a la atribución de la representación a dicha comisión.

La autoridad laboral **dará traslado** a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como a la Administración de la Seguridad Social cuando el despido colectivo incluya a trabajadores respecto de los que deba aplicarse lo dispuesto en el artículo 51.9 ET (trabajadores con cincuenta y cinco o más años, respecto de los que existe la obligación de abonar las cuotas de un convenio especial).

Comunicación que incumpla los requisitos exigidos:

Si la comunicación de iniciación del procedimiento de despido colectivo no reúne los requisitos exigidos, la autoridad laboral **lo advertirá** al empresario. Si es la Inspección de Trabajo la que, durante el

periodo de consultas observa dicho incumplimiento, lo comunicará a la autoridad laboral para que advierta al empresario.

La advertencia de la autoridad laboral **no supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento**.

El desarrollo del periodo de consultas

1. Periodo de consultas

El periodo de consultas tiene por objeto **llegar a un acuerdo** entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Debe versar, **como mínimo**, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a **medidas sociales de acompañamiento**, como medidas de **recolocación** o acciones de formación o reciclaje profesional.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

Los representantes de los trabajadores deberán disponer **desde el inicio** del periodo de consultas de la **documentación preceptiva** establecida en los artículos 3, 4 y 5 del Reglamento (la documentación general exigida para el despido colectivo, y la específica según sea la causa alegada).

Las partes deberán negociar **de buena fe**.

Calendario de reuniones: A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar.

Salvo pacto en contrario, la primera reunión del periodo de consultas se celebrará en un plazo no inferior a tres días desde la fecha de la entrega de la comunicación de inicio de procedimiento.

Duración del período de consultas: En **empresas de menos de cincuenta trabajadores**, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a **quince días naturales**. Salvo pacto en contrario, se deberán celebrar, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a seis días naturales, ni inferior a tres días naturales.

En **empresas de cincuenta o más trabajadores**, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a **treinta días naturales**. Salvo pacto en contrario, se deberán celebrar, al menos, tres reuniones, separadas por un intervalo no superior a nueve días naturales ni inferior a cuatro días naturales. El periodo de consultas podrá darse por **finalizado** en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo o cuando las partes, de común acuerdo, lo den por finalizado por entender que no resulta posible alcanzar acuerdo, debiendo comunicarlo expresamente a la autoridad laboral.

Actas de las reuniones: De todas las reuniones celebradas en el periodo de consultas se tiene que levantar acta, que deben firmar todos los asistentes.

2. Las medidas sociales de acompañamiento

A. Medidas para evitar o reducir los despidos

Entre estas medidas, se podrán considerar:

- a) La recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo.
 - b) Movilidad funcional
 - c) Movilidad geográfica
 - d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo
 - e) Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo
- Cuando en el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas se incluya la inaplicación de lo dispuesto en el convenio colectivo en relación con alguna de las condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo **82.3 ET** ⁽¹⁾, la empresa deberá proceder en todo caso al depósito del acuerdo de inaplicación, conforme a lo previsto en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (**DA 5ª Reglamento**)
- f) Acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial.
 - g) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.

B. Medidas para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados

Podrán considerarse, entre otras, las siguientes:

- a) El derecho de reingreso preferente en las vacantes que se produzcan en la empresa dentro del plazo que se estipule.
- b) La recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas.

Si se consideran estas medidas, deberá incluirse en la documentación del procedimiento, además de la concreción y detalle de las mismas, la identificación de la empresa de recolocación autorizada para llevarlas a cabo.

- c) Acciones de formación o reciclaje profesional.
- d) Promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social, siempre que no persigan la continuidad de la prestación laboral de los trabajadores afectados hacia la misma empresa mediante contratos de obras o de servicios o tipos contractuales análogos que tengan por fin la elusión en fraude de ley de las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo.
- e) Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica.
- f) Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo.

3. El Plan de recolocación externa

El art. 51 ET obliga a las empresas que lleven a cabo un despido colectivo de **más de cincuenta trabajadores** a incluir en la documentación que acompaña la comunicación al inicio del procedimiento un plan de recolocación externa para los trabajadores afectados, a través de empresas de recolocación autorizadas.

Respecto al cómputo de trabajadores cuyos contratos de trabajo se hayan extinguido se aplicará exclusivamente respecto de aquellos cuyos contratos se hayan extinguido a partir de la entrada en vigor del Reglamento (el 31 de octubre).

El plan deberá garantizar a los trabajadores afectados, especialmente a los de mayor edad, una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses, con vistas a la realización de acciones en las siguientes materias:

- a) De intermediación: puesta en contacto de las ofertas de trabajo existentes en otras empresas.
- b) De orientación profesional destinada a la identificación del perfil profesional de los trabajadores para la cobertura de puestos de trabajo en las posibles empresas destinatarias de la recolocación.

c) De formación profesional dirigidas a la capacitación de los trabajadores para el desempeño de las actividades laborales en dichas empresas.

d) De atención personalizada destinadas al asesoramiento de los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto de la búsqueda activa de empleo.

4. Actuaciones de la autoridad laboral durante el período de consultas

Advertencias y recomendaciones:

La autoridad laboral debe velar por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes, que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento.

Los representantes de los trabajadores podrán dirigir en cualquier fase del procedimiento observaciones a la autoridad laboral sobre las cuestiones que estimen oportunas. La autoridad laboral, a la vista de las mismas, podrá realizar las oportunas advertencias y recomendaciones.

El empresario deberá responder por escrito a la autoridad laboral, antes de la finalización del periodo de consultas, sobre las advertencias o recomendaciones que le hubiere formulado ésta. De dicho escrito el empresario trasladará copia a los representantes legales de los trabajadores.

Actuaciones de asistencia: La autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, **a petición de cualquiera de las partes, o por propia iniciativa**, actuaciones de asistencia. En especial, podrá dirigir a las partes propuestas y recomendaciones sobre las medidas sociales de acompañamiento y, en su caso, sobre el contenido e implantación del plan de recolocación externa, teniendo en cuenta la situación económica de la empresa.

Mediación: La autoridad laboral podrá igualmente, con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo, realizar actuaciones de mediación **a petición conjunta** de las partes.

Finalización del procedimiento

1. Comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo.

Finalizado el periodo de consultas, el empresario **comunicará a la autoridad laboral** su resultado. Si se hubiera alcanzado acuerdo, le trasladará copia íntegra del mismo.

En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral **la decisión sobre el despido colectivo** que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación que hizo al inicio de período de consultas.

Incluirá la documentación correspondiente a las **medidas sociales de acompañamiento** que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa y el **plan de recolocación externa** en los casos de empresas obligadas a su realización y las actas de las reuniones del periodo de consultas.

La comunicación se realizará **como máximo en el plazo de quince días** a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas. Transcurrido el plazo sin que el empresario haya comunicado la decisión de despido colectivo, se producirá la **caducidad** del procedimiento, lo que le impedirá notificar los despidos de manera individual a los trabajadores según lo establecido en el artículo 14 del Reglamento, sin perjuicio de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

2. Notificación individual de los despidos

Tras la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo el empresario **podrá** comenzar a notificar los despidos de manera individual a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar en los términos y condiciones establecidos en el art. 53.1 ET.

Deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos de los despidos.

El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social La Inspección de Trabajo debe evacuar informe en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas.

Versará sobre los extremos de la comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. Constará que la documentación presentada por el empresario en relación con las causas del despido se ajusta a la exigida.

Informará cuando compruebe que concurre fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo adoptado en el periodo de consultas y hará constar si considera que el acuerdo tiene por objeto la obtención indebida de prestaciones por desempleo por parte de los trabajadores, para su valoración por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo

Verificará que los criterios utilizados para la designación de los trabajadores afectados por el despido no resultan discriminatorios, sin perjuicio del cumplimiento de las prioridades de permanencia en la empresa a que se refiere el artículo 13 del Reglamento.

Informará también sobre el contenido de las medidas sociales de acompañamiento que se hayan podido prever y, en especial, comprobará que las empresas obligadas a ello han presentado el plan de recolocación externa y que éste cumple los requisitos exigidos.

EL PROCEDIMIENTO DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN (Artículos 16 a 24 Reglamento)

1. Régimen jurídico (Artículo 16 Reglamento)

Suspensión:

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el art. 47 ET cuando el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador afecte a **días completos**, continuados o alternos, durante al menos **una jornada** ordinaria de trabajo.

Reducción de jornada:

La jornada de trabajo podrá reducirse por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el art. 47 ET, entendiéndose por reducción de jornada la disminución temporal de **entre un 10 y un 70 por ciento** de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Alcance y duración:

El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la **situación coyuntural** que se pretende superar.

Indemnización:

La adopción de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada no generará derecho a indemnización alguna a favor de los trabajadores afectados.

Acciones formativas:

Durante las suspensiones de contratos de trabajo o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o incrementar su empleabilidad.

2. Procedimiento

2.1. Iniciación (Artículo 17 Reglamento)

El procedimiento se iniciará por escrito, mediante la **comunicación de la apertura del periodo de consultas** dirigida por el empresario a los **representantes legales de los trabajadores**, que contendrá:

- a) La especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados. Si afecta a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Si afecta a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.
- d) Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados.

Esta comunicación debe ir acompañada de una **memoria explicativa** de las causas y demás aspectos.

2.2. Documentación (Artículo 18 Reglamento)

La documentación que debe acompañar a la comunicación de la apertura del periodo de consultas será la necesaria para acreditar la concurrencia de la **causa** y que se trata de una situación **coyuntural** de la actividad de la empresa.

Si la causa es económica, la documentación exigible será la indicada en el artículo 4 del Reglamento para los despidos colectivos por causa económica, pero con particularidades:

- a) Se limita a la del **último ejercicio económico** completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la comunicación por la que se inicia el procedimiento.
- b) En caso de que la causa aducida consista en la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, el empresario deberá aportar además la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los **dos trimestres** consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

Cuando sean causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de dichas causas que acredite la concurrencia de las mismas, aportando los informes técnicos oportunos.

2.3. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral. (Artículo 19 Reglamento)

El empresario hará llegar a la autoridad laboral **simultáneamente** a su entrega a los representantes legales de los trabajadores, copia de la comunicación y la documentación.

Remitirá la información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora y sobre los centros de trabajo sin representación unitaria

La autoridad laboral dará traslado a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2.4. Periodo de consultas (Artículo 20 Reglamento)

Tiene por objeto llegar a un **acuerdo** entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada. Los representantes de los traba-

ADORES deberán disponer **desde el inicio de periodo de consultas** de la comunicación y documentación preceptiva y las partes deberán negociar de buena fe.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

A la apertura del periodo de consultas se fijará un **calendario de reuniones** a celebrar dentro del mismo, pudiendo acordar el número de reuniones e intervalos entre las mismas. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el párrafo anterior, **la primera reunión** se celebrará en un plazo no inferior a **un día** desde la fecha de la entrega de la comunicación. El periodo de consultas tendrá una **duración no superior a quince días**. Salvo pacto en contrario, se deberán celebrar, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a siete días ni inferior a tres.

Actuaciones de la autoridad laboral (Artículo 21 Reglamento)

La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, **advertencias y recomendaciones** a las partes.

El empresario debe responder por escrito a la autoridad laboral antes de la finalización del periodo de consultas sobre las advertencias o recomendaciones que le hubiere formulado.

2.5. Finalización del procedimiento (Artículo 20 Reglamento)

A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado. Si se hubiera alcanzado acuerdo, le trasladará copia íntegra.

Comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral **su decisión** en el plazo máximo de **quince días** a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, acompañando las actas de las reuniones. Transcurrido el plazo sin que el empresario haya comunicado la decisión, se producirá la terminación del procedimiento por **caducidad**, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

La comunicación debe contemplar el **calendario** con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada **individualizados** por cada uno de los trabajadores afectados.

En el supuesto de reducción de la jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

2.6. Notificación de las medidas de suspensión o reducción de jornada a los trabajadores afectados. (Artículo 23 Reglamento)

Tras la comunicación de la decisión empresarial a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral, el empresario **podrá** proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas, que surtirán **efectos** a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la decisión a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.

La notificación individual a cada trabajador sobre las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada contemplará los **días concretos** afectados por dichas medidas y, en su caso, **el horario** de trabajo afectado por la reducción de jornada durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

2.7. Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Artículo 22 Reglamento)

Debe evacuarlo en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, y quedará incorporado al procedimiento. Versará sobre los extremos de la comunicación empresarial y sobre el desarrollo del periodo de consultas y deberá seguir en su elaboración los criterios fijados para el de los despidos colectivos.

PASOS A SEGUIR TRAS LA FINALIZACION DEL PERIODO DE CONSULTAS

COMUNICACIÓN FIN PERIODO CONSULTAS

Comunicación Autoridad Laboral

Si se alcanzó acuerdo, se dará traslado del mismo a la Autoridad Laboral, junto con la comunicación del fin del período de consultas. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad Laboral la decisión sobre el despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada, **en el plazo máximo de 15 días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el período de consultas**. Actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 3.1:

Artículo 3.1. Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, la comunicación de inicio del periodo de consultas contendrá los siguientes extremos:

- a. La especificación de las causas del despido colectivo.
- b. Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.
- c. Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.
- d. Periodo previsto para la realización de los despidos.
- e. Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

Se deberá remitir a la Autoridad Laboral, copia de todas las actas de las reuniones del período de consultas, firmadas por todos los asistentes.

Comunicación de los trabajadores afectados por la extinción con 55 o más años, a excepción de que la empresa este en procedimiento concursal o que la persona afectada sea mutualista con fecha 01-01-1967.

En el caso de Despido Colectivo la comunicación a realizar debe incluir la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento acordadas u ofrecidas por la empresa y el plan de recolocación externa en los casos de despidos colectivos que afecten a más de 50 trabajadores. La comunicación se realizará tanto a la Autoridad Laboral como a los Representantes Legales de los Trabajadores.

En el caso de Suspensión o Reducción de jornada, se deberá comunicar los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados. En los casos de reducción de jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los períodos concretos y el horario de trabajo afectado por la misma.

COMUNICACIONES TRABAJADORES

Una vez comunicado el fin del período de consultas y la decisión empresarial, se podrán comenzar a notificar los despidos de manera individual, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 53.1 del Estatuto de los trabajadores. Deberán haber transcurrido mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de inicio del período de consultas a la Autoridad Laboral y la fecha de efectos de los despidos.

Requisitos:

- a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.
- b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52, c), de esta Ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva. (Se puede pagar también la falta de preaviso)
- c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.
- d) Documentación económica

En los casos de Suspensión o Reducción de Jornada, el empresario podrá proceder a notificárselo individualmente a los trabajadores afectados, una vez se haya comunicado a la Autoridad Laboral la finalización del período de consultas. Las comunicaciones surtirán efectos a partir de la fecha en que se haya comunicado la decisión empresarial a la Autoridad Laboral, salvo que se contemple una posterior.

En la notificación individual a cada trabajador sobre la suspensión o reducción debe contemplarse: días concretos en que estarán afectados y en su caso el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada durante el ERE.

NULIDAD (Art. 53.4 y 53.5 E.T)

Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de

derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a. La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.
- b. La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.
- c. La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

5. La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones:

- a. En caso de procedencia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en el apartado 1 de este artículo, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.
- b. Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de ésta el importe de dicha indemnización.

7. NOVEDADES LEGISLATIVAS PUBLICADAS DESDE ABRIL DE 2013 HASTA MARZO DE 2014

7.1 NORMA REGULADORA: Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

PUBLICACION: BOPA 27 de julio de 2013.

TITULACION: Medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

ENTRADA EN VIGOR: 28 de julio de 2013.

DESARROLLO: En cuatro puntos del 7.1.1. al 7.1.4

7.1.1. Prestación por desempleo.

Posibilidad de compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo con el trabajo por cuenta propia cuando lo establezcan programas de fomento al empleo.

Se añade un nuevo apartado 6 en el art. 228 ⁽¹⁾ del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con la siguiente redacción:

Cuando así lo establezca algún programa de fomento al empleo destinado a colectivos con mayor dificultad de inserción en el mercado de trabajo, se podrá compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo pendiente de percibir con el trabajo por cuenta propia, en cuyo caso la entidad gestora (INEM), podrá abonar al trabajador el importe mensual de la prestación en la cuantía y duración que se determinen, sin incluir la cotización a la seguridad social.

Compatibilización por los menores de 30 años de la percepción de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad por cuenta propia.

En aplicación de lo dispuesto en el apartado 6 del art. 228 ⁽¹⁾ del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y como excepción a lo establecido en el 221 ⁽²⁾ de dicha Ley, los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo que se constituyan como trabajadores por cuenta propia, podrán compatibilizar la percepción mensual de la prestación que les corresponda con el trabajo autónomo por un máximo de 270 días (9 meses), o por el tiempo inferior pendiente de percibir, siempre que se cumplan los requisitos y condiciones siguientes:

a) Que el beneficiario de la prestación por desempleo de nivel contributivo sea menor de 30 años en la fecha de inicio de la actividad por cuenta propia y no tenga trabajadores a su cargo.

b) Que se solicite a la entidad gestora en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de inicio de la actividad por cuenta propia, sin perjuicio de que el derecho a la compatibilidad de la prestación surta efecto desde la fecha de inicio de tal actividad. Transcurrido dicho plazo de 15 días el trabajador no podrá acogerse a esta compatibilidad.

Durante la compatibilidad de la prestación por desempleo con la actividad por cuenta propia no se exigirá al beneficiario de la prestación que cumpla con las obligaciones como demandante de empleo y las derivadas del compromiso de actividad previstas en el art. 231 ⁽³⁾ de la Ley General de la Seguridad Social.

Ampliación de las posibilidades de aplicación de la capitalización de la prestación por desempleo (pago único de desempleo).

Se modifica la regla tercera y se introduce una nueva regla cuarta pasando la actual cuarta, que también se modifica, a ser la quinta, del apartado 1 de la Disposición Transitoria cuarta de la ley 45/2002 ⁽⁴⁾ de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, que queda redactada de la siguiente forma:

“3ª Lo previsto en las reglas 1ª y 2ª también será de aplicación a:

Apartado a) Los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo que pretendan constituirse como trabajadores autónomos y no se trate de personas con una discapacidad igual o superior al 33%.

En el caso de la regala primera, el abono de una sola vez se realizara por el importe que corresponde a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad, con el límite máximo del 60% del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir, siendo el límite máximo del 100% cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes - 30 años de edad o mujeres jóvenes menores de 35 años considerándose la edad en la fecha de la solicitud.

Apartado b) Los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo – 30 años cuando capitalicen la prestación para destinar hasta el 100% de su importe a realizar una aportación al capital social de una entidad mercantil de nueva constitución o constituida en un plazo máximo de 12 meses anteriores a la aportación, siempre que desarrollen una actividad profesional o laboral de carácter indefinido respecto a la misma, e independientemente del régimen de la seguridad social en el que estén encuadrados.

Para las personas que realicen una actividad por cuenta ajena de carácter indefinido esta deberá mantenerse por un mínimo de 18 meses.

No se incluirán en este supuesto aquellas personas que hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades, ni los trabajadores autónomos económicamente dependientes que hayan suscrito con la misma sociedad como cliente un contrato registrado en el servicio público de empleo estatal.

4ª Los jóvenes menores de 30 años que capitalicen la prestación por desempleo, también podrán destinar la misma a los gastos de constitución y puesta en funcionamiento de una entidad, así como el pago de las tasas y el precio de servicios específicos de asesoramiento, formación e información relacionados con la actividad a emprender.

5ª La solicitud del abono de la prestación por desempleo de nivel contributivo, según lo establecido en las regalias 1ª, 2ª y 3ª, en todo caso deberá ser de fecha anterior a la fecha de incorporación a la cooperativa o sociedad laboral o la de inicio de la actividad como trabajador autónomo o como socio de la entidad mercantil en los términos de la regla 3ª considerando que tal inicio coincide con la fecha que como tal figura en la solicitud de alta del trabajador en la Seguridad Social.

Si el trabajador hubiera impugnado el cese de la relación laboral origen de la prestación por desempleo, la solicitud deberá ser posterior a la resolución del procedimiento correspondiente.

Los efectos económicos del abono del derecho solicitado se producirán a partir del día siguiente a su reconocimiento, salvo cuando la fecha de inicio de la actividad sea anterior, en cuyo caso, se estará a la fecha de inicio de esa actividad.

Suspensión y reanudación del cobro de la prestación por desempleo (pago Único), tras realizar una actividad por cuenta propia.

Se introducen las siguientes modificaciones en el Texto Refundido de la Ley General de la seguridad social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio:

Se modifica la letra d) del apartado 1 del art. 212 ⁽⁵⁾, que queda redactada del siguiente modo:

d) mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a 12 meses, o mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta propia de duración inferior a 24 meses o inferior a 60 meses en el supuesto de trabajadores por cuenta propia menores de 30 años de edad que causen alta inicial en el régimen especial de la seguridad social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos o en el régimen especial de la seguridad social de los trabajadores del mar.

Se modifica la letra b) del art. 212 ⁽⁵⁾ punto 4, que queda redactado del siguiente modo:

b) Previa solicitud del interesado, siempre que se acredite que ha finalizado la causa de suspensión, que, en su caso, esa causa constituye situación legal de desempleo, o que, en su caso, se mantiene el requisito de carencia de rentas o existencia de responsabilidades familiares. En el supuesto de la letra d) del apartado 1, en lo referente a los trabajadores por cuenta propia menores de 30 años de edad que causen alta inicial, la prestación por desempleo podrá reanudarse cuando el trabajo por cuenta propia sea de duración inferior a 60 meses.

El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión siempre que se solicite en el plazo de los 15 días siguientes, y la solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo si la misma no se hubiera efectuado previamente, así mismo, en la fecha de la solicitud se considerara reactivado el compromiso de actividad a que se refiere el art. 2.3.1 de esta Ley salvo en aquellos casos en que la entidad gestora exija la suscripción de un nuevo compromiso.

Si se presenta la solicitud transcurrido el plazo citado, se producirán los efectos previstos en el apartado 2 del art. 209 ⁽⁶⁾ y en el párrafo b) del apartado 1 del Art. 219 ⁽⁷⁾.

En el caso de que el periodo que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado será de aplicación lo establecido en el apartado 3 del art. 209 ⁽⁶⁾ de esta Ley.

La letra d) del apartado 1 del art. 213 ⁽⁸⁾ queda redactada del siguiente modo:

d) Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a 12 meses, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del art. 210 ⁽⁹⁾, o realización de un trabajo por cuenta propia, por tiempo igual o superior a 24 meses o igual o superior a 60 meses en el supuesto de trabajadores por cuenta propia menores de 30 años de edad que causen alta inicial en el régimen especial de la seguridad social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos o en el régimen especial de la seguridad social de los trabajadores del mar.

7.1.2. Protección por contingencias profesionales y cese de actividad de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

Se añade un nuevo párrafo a la disposición adicional quincuagésima octava ⁽¹⁰⁾ del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con la siguiente redacción:

“protección frente a la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que incluye la cobertura de la protección por cese de actividad, tendrá carácter voluntario para los trabajadores por cuenta propia - 30 años de edad.

7.1.3. Estímulos a la contratación.

7.1.3.1 Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa.

1.- Las empresas que celebren contratos a tiempo parcial con vinculación formativa con jóvenes desempleados menores de – 30 años tendrán derecho, durante un máximo de 12 meses, a una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por Contingencias Comunes correspondiente al trabajador contratado del 100% cuando la plantilla de la empresa sea inferior a 250 trabajadores y del 75% s, en el supuesto de que tenga una plantilla superior a esa cifra.

Este incentivo podrá ser prorrogado por otros 12 meses, siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación, o se haya cursado en los 6 meses previos a la finalización del periodo a que se refiere el párrafo anterior.

2.- Los trabajadores deberán de cumplir alguno de los siguientes requisitos:

a) No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a 3 meses.

b) Proceder de otro sector de actividad en los términos que se determinen reglamentariamente.

c) Ser desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos 12 meses durante los 18 anteriores a la contratación.

d) Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad.

3.- Los trabajadores deberán compatibilizar el empleo con la formación o justificar haberla cursado en los 6 meses previos a la celebración del contrato.

La formación, no teniendo que estar vinculada específicamente al puesto de trabajo objeto del contrato, podrá ser:

a) Formación acreditable oficial o promovida por los servicios públicos de empleo.

b) Formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual.

4.- Para la aplicación de esta medida, el contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada, de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/ 1995, de 24 de marzo.

La jornada pactada no podrá ser superior al 50% de la jornada completa.

5.- Para poder acogerse a esta medida las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán NO haber adoptado, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

6.- Para la aplicación de los beneficios, la empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con el contrato a que se refiere este artículo durante, al menos, un periodo equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de 12 meses desde su celebración. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

No se considerará incumplida la obligación del mantenimiento del empleo a que se refiere este

apartado cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o Incapacidad Permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato o por resolución durante el periodo de prueba.

7.- Para la aplicación de las medidas a que se refiere este artículo será precisa la formalización escrita de los contratos en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal.

8.- En lo no previsto será de aplicación, respecto de las reducciones, lo dispuesto en la sección I, del capítulo I, de la Ley 43/2006 ⁽¹¹⁾, de 29 de diciembre para la mejora de crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en sus artículos 6.7. y 6.2. ⁽¹²⁾

7.1.3.2 Contratación indefinida de un joven por microempresa y empresarios autónomos.

1.- Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que contraten de manera indefinida, a tiempo completa o parcial, a un joven desempleado – 30 años, tendrán derecho a una reducción del 100% de la cuota empresarial a la seguridad social por contingencias comunes correspondientes al trabajador contratado durante el primer año de contrato en los términos recogidos en los apartados siguientes.

Para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Tener, en el momento de la celebración del contrato una plantilla igual o inferior a 9 trabajadores.

b) No haber tenido ningún vínculo laboral anterior con el trabajador.

c) No haber adoptado, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectara únicamente a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

d) No haber celebrado con anterioridad otro contrato con arreglo a este artículo salvo dispuesto en el apartado 5.

2.- Lo establecido en este artículo no se aplicara en los siguientes supuestos:

a) Cuando el contrato se concierte con arreglo al art. 4 de la Ley 3/2012 ⁽¹³⁾, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

b) Cuando el contrato sea para trabajos fijos discontinuos de acuerdo con el art. 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Cuando se trate de contratos indefinidos incluidos en el art. 2 de la Ley 43/2006 ⁽¹⁴⁾.

3.- Los beneficios a que se refiere el apartado uno solo se aplicaran respecto a un contrato, salvo lo dispuesto en el apartado cinco.

4.- Para la aplicación de los beneficios, la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos 18 meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba.

Así mismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato a que se refiere este artículo durante, al menos, 1 año desde la celebración del contrato. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

No se consideraran incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores a que se refiere este apartado cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato o por resolución durante el periodo de prueba.

5.- En los supuestos a que se refiere el último inciso del primer párrafo del apartado 4 se podrá celebrar un nuevo contrato al amparo de este artículo si bien el periodo total de reducción no podrá exceder, en conjunto, de 12 meses.

6.- Para la aplicación de las medidas a que nos referimos será precisa la formalización escrita de los contratos en el modelo que se establezca por el servicio público de empleo estatal.

7.- En lo no previsto será de aplicación lo dispuesto en la sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006 ⁽¹¹⁾, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2 ⁽¹⁵⁾.

7.1.3.3 Incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven.

1.- Tendrán derecho a una reducción del 100% de todas las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las cuotas de recaudación conjunta, durante los 12 meses siguientes a la contratación, los trabajadores por cuenta propia -30 años, y sin trabajadores asalariados, que a partir del 24 de febrero de 2013 contraten por primera vez, de forma indefinida, mediante un contrato de trabajo a tiempo completo o parcial a personas desempleadas de edad igual o superior a 45 años, inscritas ininterrumpidamente como desempleadas en la oficina de empleo al menos durante 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación o que resulte beneficiarios del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

2.- Para la aplicación de los beneficios contemplados se deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos, 18 meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

3.- En los supuestos a que se refiere el apartado 2 se podrá celebrar un nuevo contrato al amparo de este artículo, si bien el periodo total de aplicación de la reducción no podrá exceder, en conjunto, de 12 meses.

4.- En el caso de que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a la aplicación de otras bonificaciones o reducciones en las cuotas de seguridad social solo podrá aplicarse una de ellas, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la seguridad social.

5.- En lo no previsto en esta disposición ser de aplicación lo establecido en la sección I del Capítulo I, de la ley 43/2006 ⁽¹¹⁾. Salvo lo establecido en el punto 2.7. ⁽¹⁵⁾

7.1.3.4 Primer empleo joven

1.- Para incentivar la adquisición de una primera experiencia profesional, las empresas podrán celebrar contratos temporales con jóvenes desempleados -30 años que no tengan experiencia laboral

o si esta es inferior a 3 meses.

2.- Estos contratos se regirán por lo establecido en el art. 15.1.b ⁽¹⁶⁾ del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo salvo lo siguiente:

a) Se considerara causa del contrato la adquisición de una primera experiencia profesional.

b) La duración mínima del contrato será de 3 meses.

c) La duración máxima del contrato será de 6 meses, salvo que se establezca una duración superior por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior sin que en ningún caso dicha duración pueda exceder de 12 meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

c) El contrato deberá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial siempre que en este último caso, la jornada sea superior al 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo.

3.- Para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos deberán haber adoptado, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato decisiones extintivas improcedentes la limitación afectara únicamente a la extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

En el supuesto de contratos de trabajo celebrados con trabajadores para ser puestos a disposición de empresas usuarias la limitación establecida en el párrafo anterior se entenderá referida en todo caso a la empresa usuaria.

4.- Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que, una vez transcurridos un plazo mínimo de 3 meses desde su celebración, transformen en indefinidos los contratos a que se refiere este artículo tendrán derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la seguridad social de 41,67 €/mes (500 €/año), durante 3 años siempre que la jornada pactada sea al menos del 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer, la bonificación por transformación será de 58,33€/mes (700€/año).

En el supuesto de trabajadores contratados conforme a este artículo y puestos a disposición de empresa usuarias, estas tendrán derecho a idéntica bonificación, bajo las condiciones establecidas en el párrafo anterior, cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido, siempre que hubiera transcurrido un plazo mínimo de 3 meses desde la celebración del contrato inicial.

5.- Para la aplicación de los beneficios, la empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con la transformación a que se refiere este artículo durante al menos, 12 meses. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

No se considerara incumplida la obligación de mantenimiento del empleo a que se refiere este apartado cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente ni las extinciones causas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenio o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

6.- Para la aplicación de las medidas a que se refieren será precisa la formalización escrita de los contratos en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal.

7.- En lo no previsto, será de aplicación, en cuanto a los incentivos, lo dispuesto en la sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006 ⁽¹¹⁾, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2 ⁽¹²⁾.

7.1.3.5 Incentivos y modificación a los contratos en prácticas.

1.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores podrán celebrarse contratos en prácticas con jóvenes -30 años, aunque hayan transcurrido 5 o más años desde la terminación de los correspondientes estudios.

2.- Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que concierten un contrato en prácticas con unos – 30 años, tendrán derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato.

En los supuestos en que, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1543/2011⁽¹⁸⁾ de 31 de octubre por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, el trabajador estuviese realizando dichas prácticas no laborales en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, la reducción de cuotas será del 75%.

3.- Para la aplicación de las medidas a que se refiere este artículo será precisa la formalización escrita de los contratos en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal.

4.- En lo no previsto en este artículo será de aplicación lo dispuesto, en cuanto a los incentivos, en la sección I del Capítulo I, de la ley 43/2006 ⁽¹¹⁾, de 29 de diciembre salvo lo establecido en el art. 2.7 ⁽¹⁴⁾.

5.- Se suprime el último párrafo de la letra c) del art. 11.1 ⁽¹⁷⁾ del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que queda redactada como sigue:

“ c) ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a 2 años, aunque se trate de distintas titulaciones o distinto certificado de profesionalidad a los efectos de este artículo los títulos de grado master y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se consideraran la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.”

7.1.3.6 Incentivos a la incorporación de jóvenes a entidades de la economía social.

1.- Se incorporan las siguientes bonificaciones aplicables a las entidades de la economía social:

a) Bonificaciones en la cuotas empresariales de la seguridad social durante 3 años, cuya cuantía será de 66,67€/mes (800€/año). Aplicable a las cooperativas o sociedades laborales que incorporen trabajadores desempleados – 30 años como socios trabajadores o de trabajo. En el caso de cooperativas las bonificaciones se aplicaran cuando estas hayan optado por un régimen de seguridad social propio de trabajadores por cuenta ajena, en los términos de la Disposición Adicional Cuarta ⁽¹⁹⁾ del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

b) Bonificaciones en las cuotas de la seguridad social aplicables a las empresas de inserción en los supuestos de contratos de trabajo suscritos con personas menores de 30 años en situación de exclusión social incluidas en el art. 2 de la Ley 44/ 2007 ⁽²⁰⁾, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, de 137,50€/mes (1650€/año). Durante toda la vigencia del contrato o durante 3 años, en caso de contratación indefinida. Estas bonificaciones no serán compatibles con las previstas en el art. 16.3.a de la ley 44/200 ⁽²¹⁾

2.- En relación al apartado 1.a), se aplicara lo establecido en la sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006 ⁽¹¹⁾, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en su art. 6.2. ⁽¹⁵⁾

En lo no previsto en el apartado 1.b), se aplicaría lo establecido en la Sección I del Capítulo I de la ley 43/2006 ⁽¹¹⁾, para la mejora del crecimiento y del empleo, en cuanto a los requisitos que han de cumplir los beneficiarios, las exclusiones en la aplicación de las bonificaciones, cuantía máxima, incompatibilidades o reintegro de beneficios.

VER CUADRO 16

7.1.3.7 Modificación del Real Decreto 1529/2012, ⁽²⁹⁾ de 8 marzo por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

Uno: Se añade un artículo 6 bis, en los siguientes términos:

“Art. 6 bis. Contratos para la formación y el aprendizaje celebrados por empresas de trabajo temporal.

Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos para la formación y aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de conformidad con lo previsto en el art. 11.2 ⁽²⁵⁾ del Estatuto de los Trabajadores y en el presente Real Decreto.

En particular, la empresa de trabajo temporal será la responsable de las obligaciones relativas a los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje establecidos en el capítulo II del Título II. La formación inherente al contrato se podrá impartir en la propia empresa de trabajo temporal siempre que cumpla con los requisitos establecidos en el art. 18.4”

Dos: El apartado 1 del art. 20 queda redactado del siguiente modo:

“1.La persona titular de la empresa deberá tutelar el desarrollo de la actividad laboral, ya sea asumiendo personalmente dicha función, cuando desarrolle su actividad profesional en la empresa, ya sea designando, entre su plantilla, a una persona que ejerza la tutoría; siempre que, en ambos casos, la misma posea la cualificación o experiencia profesional adecuada.

En los supuestos de contratos para la formación y el aprendizaje celebrados por empresas de trabajo temporal en el contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria se designara a la persona de la empresa usuaria que se encargara de tutelar el desarrollo de la actividad laboral del trabajador y que actuara como interlocutora con la empresa de trabajo temporal a estos efectos, debiendo asumir esta ultima el resto de obligaciones relativas a las tutorías vinculadas al contrato y al acuerdo para la actividad formativa previstas en el presente y siguiente artículo.”

7.1.3.8 Contratos de puesta a disposición y modificación de la ley 14/1994, ⁽²⁴⁾ de 1 de junio por la que se regulan las empresas de trabajo Temporal.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 14/1994, ⁽²⁴⁾ de 1 de junio que regula las empresas de

trabajo temporal, podrán también celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de trabajo de primer empleo joven conforme a lo dispuesto en el punto 3.4 anterior.

La ley 14/199 ⁽²⁴⁾, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, queda modificada como sigue:

Uno.- el apartado 2 del artículo 6 queda redactado del modo siguiente:

“2 podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Así mismo, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el Art. 11.2 ⁽²⁵⁾”

Dos.- Se modifica el apartado 1 del art.7, que queda redactado del modo siguiente:

“1 En materia de duración del contrato de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en los artículos, 11.2 ⁽²⁵⁾ y 15 ⁽²⁶⁾ del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto del contrato de puesta a disposición, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 12 punto 3 de esta ley en cuanto a los eventuales periodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios.”

Tres.- El apartado 2 del art. 10 queda redactado del siguiente modo:

“2. Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora del contrato para la formación y el aprendizaje.”

Cuatro.- Se incluye un nuevo apartado 3 bis en el art. 12, con la siguiente redacción;

“3bis Las empresas de trabajo temporal que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias deberán cumplir las obligaciones en materia formativa establecidas en el art. 11.2. del ⁽²⁵⁾, del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.”

Cinco.- El apartado 2 del art. 11 queda redactado del siguiente modo:

“dos Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado y en los mismos supuestos a los que hace referencia el art. 49.1. c) ⁽²⁸⁾ del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio, o a la establecida en su caso en la normativa específica que sea de aplicación. La indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.”

7.1.3.9 Personas con discapacidad-

Los incentivos a la contratación previstos en los apartados anteriores 3.1, 3.2, 3.4,3.5,3.6, serán también de aplicación cuando el contrato se celebre con jóvenes menores de 35 años que tengan re-

conocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, siempre que cumplan también el resto de requisitos previstos en los referidos apartados.

Los incentivos a la contratación previstos en el apartado 3.3, será también de aplicación cuando el contrato se celebre por jóvenes menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, siempre que cumplan también el resto de requisitos previsto en dicho apartado.

7.1.3.10 Contratos e incentivos vigentes.

1.- Los contratos de trabajo, así como las bonificaciones y reducciones en las cuotas de la seguridad social que se vinieran disfrutando por los mismos, celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de la presente ley (28-7-13), se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación o reducción.

2.- La redacción dada en los apartados anteriores 3.1., 3.2, 3.4 y 3.5, así como la Disposición Adicional quinta y la Disposición final cuarta será aplicable a los contratos de trabajo, así como las bonificaciones y reducciones en las cuotas de la seguridad social que se vinieran disfrutando por los mismos, celebrados entre el 24-2-2013 y la fecha de entrada en vigor de esta ley 28-7-13.

7.1.3.11 Modificación del artículo 3 de la ley 3/2012, ⁽³⁰⁾ de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Se modifica el art. 3 punto 2 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que queda redactado como sigue:

“2. Las empresas que a la finalización de su duración inicial o prorrogada, trasformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la seguridad social de 1.500 €/año, durante 3 años. En el caso de mujeres dicha reducción será de 1.800€/año.

En el supuesto de trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje y puestos a disposición de empresas usuarias, estas tendrá derecho en los mismos términos, a idéntica reducción cuando, sin solución de continuidad concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido.”

7.1.3.12 Financiación, aplicación y control de las bonificaciones y reducciones de las cotizaciones sociales.

1.- Las bonificaciones y reducciones de cuotas previstas en la presente ley se financiaran con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal y se soportaran por el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social, respectivamente.

2.- Las bonificaciones y reducciones de cuotas de la Seguridad Social se aplicaran por los empleadores con *carácter automático* en los correspondientes documentos de cotización, sin perjuicio de su control y revisión por la inspección de trabajo y seguridad social, por la Tesorería General de Seguridad social y por el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos de su competencia.

3.- La Tesorería General de la Seguridad Social Facilitara mensualmente al Servicio Público de Empleo Estatal el nº de trabajadores objeto de bonificaciones de cuotas a la seguridad social, desagregados por cada uno de los colectivos de bonificación, con sus respectivas bases de cotización, y las deducciones que se apliquen de acuerdo con los programas de incentivos al empleo y que son financiadas por el Servicio Público de Empleo Estatal.

4.- Con la misma periodicidad, la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal facilitara a la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social la información necesaria sobre el nº de contratos comunicados objeto de bonificaciones de cuotas, detallados por colectivos, así como cuanta información relativa a las cotizaciones y deducciones aplicadas a los mismos sea precisa, al efecto de facilitar a este centro directivo la planificación y programación de la actuación inspectora que permita vigilar la adecuada aplicación de las bonificaciones previstas en los correspondientes programas de incentivos al empleo, por sujetos beneficiarios de la misma.

7.1.4. Mejora de la Intermediación (ofertas, demandas de empleo y oportunidades de formación).

Base de datos común de ofertas, demandas de empleo y oportunidades de formación.

Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 56/2003 ⁽²²⁾, de 16 de diciembre de empleo: La letra b) del apartado 2 del Artículo 8 queda redactada del siguiente modo:

“b Existencia de una base de datos común, *portal único de empleo*, que posibilite la difusión de las ofertas, demandas de empleo y oportunidades de formación existentes en todo el territorio del Estado, así como en el resto de los países del Espacio Económico Europeo, respetando lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999 ⁽²³⁾ de 13 de diciembre de protección de datos de carácter personal.

Para ello, los servicios públicos de empleo registraran todas las ofertas y demanda de empleo en las bases de datos del sistema de información de los Servicios Públicos de Empleo. El Servicio Público de Empleo Estatal garantizara la difusión de esta información a todos los ciudadanos, empresas y administraciones públicas como garantía de transparencia y unidad de mercado.”

(1) Artículo 228 LGSS

6. Cuando así lo establezca algún programa de fomento al empleo destinado a colectivos con mayor dificultad de inserción en el mercado de trabajo, se podrá compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo pendiente de percibir con el trabajo por cuenta propia, en cuyo caso la entidad gestora podrá abonar al trabajador el importe mensual de la prestación en la cuantía y duración que se determinen, sin incluir la cotización a la Seguridad Social.

(2) Artículo 221 LGSS

1. La prestación o el subsidio por desempleo serán incompatibles con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la seguridad social, o con el trabajo por cuenta ajena, excepto cuando éste se realice a tiempo parcial, en cuyo caso se deducirá del importe de la prestación o subsidio la parte proporcional al tiempo trabajado.

La deducción en el importe de la prestación o subsidio a que se refiere el párrafo anterior se efectuará tanto cuando el trabajador esté percibiendo la prestación o el subsidio por desempleo como consecuencia de la pérdida de un trabajo a tiempo completo o parcial y obtenga un nuevo trabajo a tiempo parcial, como cuando realice dos contratos a tiempo parcial y pierda uno de ellos, si bien, en este supuesto, la base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de las bases por la que se haya cotizado por dicha contingencia en ambos trabajos durante los 180 días del periodo a que se refiere el apartado 1 del artículo 210, y las cuantías máxima y mínima a que se refiere el artículo 211 se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas en ambos trabajos.

2. Serán, asimismo, incompatibles con la obtención de pensiones o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social, salvo que éstas hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación por desempleo.

(3) Artículo 231 LGSS

1. Son obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo:

a) Cotizar por la aportación correspondiente a la contingencia de desempleo.

b) Proporcionar la documentación e información que reglamentariamente se determinen a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones y comunicar a los Servicios Públicos de Empleo autonómicos y al Servicio Público de Empleo Estatal, el domicilio y, en su caso, el cambio del domicilio, facilitado a efectos de notificaciones, en el momento en que éste se produzca.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando no quedara garantizada la recepción de las comunicaciones en el domicilio facilitado por el solicitante o beneficiario de las prestaciones, éste estará obligado a proporcionar a los Servicios Públicos de Empleo autonómicos y al Servicio Público de Empleo Estatal los datos que precisen para que la comunicación se pueda realizar por medios electrónicos.

c) Participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, que determinen los servicios públicos de empleo, o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos y aceptar la colocación adecuada que le sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por dichas agencias.

d) Renovar la demanda de empleo en la forma y fechas en que se determine en el documento de renovación de la demanda y comparecer, cuando haya sido previamente requerido, ante la Entidad Gestora, los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos.

e) Solicitar la baja en las prestaciones por desempleo cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de

reunir los requisitos exigidos para su percepción, en el momento de la producción de dichas situaciones.

f) Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas.

g) Devolver a los servicios públicos de empleo, o, en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos, en el plazo de cinco días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por los mismos.

h) Inscribirse como demandante de empleo, mantener la inscripción y cumplir las exigencias del compromiso de actividad en los términos establecidos en el artículo 27 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

i) Buscar activamente empleo, participar en acciones de mejora de la ocupabilidad, que se determinen por los servicios públicos de empleo competentes, en su caso, dentro de un itinerario de inserción.

Los beneficiarios de prestaciones acreditarán ante al Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo autonómicos, cuando sean requeridos para ello, las actuaciones que han efectuado dirigidas a la búsqueda activa de empleo, su reinserción laboral o a la mejora de su ocupabilidad. Esta acreditación se efectuará en la forma en que estos organismos determinen en el marco de la mutua colaboración. La no acreditación tendrá la consideración de incumplimiento del compromiso de actividad.

Sin perjuicio de acreditar la búsqueda activa de empleo, la participación en las acciones de mejora de la ocupabilidad que se correspondan con su profesión habitual o sus aptitudes formativas según lo determinado en el itinerario de inserción será voluntaria para los beneficiarios de prestaciones contributivas durante los treinta primeros días de percepción, y la no participación en las mismas no conllevará efectos sancionadores.

2. A los efectos previstos en este título, se entenderá por compromiso de actividad el que adquiera el solicitante o beneficiario 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 este artículo.

El Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo autonómicos requerirán a los beneficiarios de prestaciones por desempleo para que acrediten ante ellos, en la forma que determinen en el marco de la colaboración mutua, la realización de actuaciones dirigidas a su reinserción laboral o a la mejora de su ocupabilidad. La no acreditación tendrá la consideración de incumplimiento del compromiso de actividad.

Para la aplicación de lo establecido en los párrafos anteriores el Servicio Público de Empleo competente tendrá en cuenta la condición de víctima de violencia de género, a efectos de atemperar, en caso necesario, el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del compromiso. 3. A los efectos previstos en este Título, se entenderá por colocación adecuada la profesión demandada por el trabajador y también aquella que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas. En todo caso, se entenderá por colocación adecuada la coincidente con la última actividad laboral desempeñada siempre que su duración hubiese sido igual o superior a tres meses.

Transcurrido un año de percepción ininterrumpida de las prestaciones, además de las profesiones anteriores, también podrán ser consideradas adecuadas otras colocaciones que a juicio del Servicio Público de Empleo puedan ser ejercidas por el trabajador.

La colocación se entenderá adecuada cuando se ofrezca en la localidad de residencia habitual del trabajador o en otra localidad situada en un radio inferior a 30 kilómetros desde la localidad de la residencia habitual, salvo que el trabajador acredite que el tiempo mínimo para el desplazamiento, de ida y vuelta, supera el 25 por ciento de la duración de la jornada diaria de trabajo, o que el coste del desplazamiento supone un gasto superior al 20 por ciento del salario mensual, o cuando el trabajador tenga posibilidad de alojamiento apropiado en el lugar de nuevo empleo.

La colocación que se ofrezca al trabajador se entenderá adecuada teniendo en cuenta la duración del trabajo, indefinida o temporal, o de la jornada de trabajo, a tiempo completo o parcial. Además dicha colocación para entenderse adecuada deberá implicar un salario equivalente al aplicable al puesto de trabajo que se ofrezca, con independencia de la cuantía de la prestación a que tenga derecho el trabajador, o aunque se trate de trabajos de colaboración social.

Para la aplicación de lo previsto en los párrafos anteriores el Servicio Público de Empleo competente tendrá en cuenta las circunstancias profesionales y personales del desempleado, así como la conciliación de su vida familiar y laboral, el itinerario de inserción fijado, las características del puesto de trabajo ofertado, la existencia de medios de transporte para el desplazamiento, así como las características de los mercados locales de empleo.

El salario correspondiente a la colocación para que ésta sea considerada adecuada no podrá, en ningún caso, ser inferior al salario mínimo interprofesional una vez descontados de aquél los gastos de desplazamiento.

(4) Apartado 1 D.T. 4ª Ley 45/2002

1. En aplicación de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 228 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LA LEY 2305/1994), aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (LA LEY 2305/1994), se mantendrá lo previsto en el Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio (LA LEY 1540/1985), por el que se establece el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, incluidas las modificaciones incorporadas por normas posteriores, en lo que no oponga a las reglas siguientes:

1.ª La entidad gestora podrá abonar el valor actual del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo a los beneficiarios de prestaciones cuando pretendan incorporarse, de forma estable, como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales, aunque hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades, independientemente de su duración o constituir las, o cuando dichos beneficiarios pretendan constituirse como trabajadores autónomos y se trate de personas con discapacidad igual o superior al 33 por 100.

En estos supuestos, el abono de la prestación se realizará de una sola vez por el importe que corresponda a las aportaciones al capital, incluyendo la cuota de ingreso, en el caso de las cooperativas, o al de la adquisición de acciones o participaciones del capital social en una sociedad laboral en lo necesario para acceder a la condición de socio, o a la inversión necesaria para desarrollar la actividad en el caso de trabajadores autónomos con discapacidad.

Se abonará como pago único la cuantía de la prestación, calculada en días completos, de la que deducirá el importe relativo al interés legal del dinero.

No obstante, si no se obtiene la prestación por su importe total, el importe restante se podrá obtener conforme a lo establecido en la regla 2 siguiente.

Asimismo, el beneficiario de prestaciones en los supuestos citados en el párrafo primero podrá optar por obtener toda la prestación pendiente por percibir conforme a lo establecido en la regla 2 siguiente.

2.ª La entidad gestora podrá abonar mensualmente el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo para subvencionar la cotización del trabajador a la Seguridad Social, y en este supuesto:

a) La cuantía de la subvención, calculada en días completos de prestación, será fija y corresponderá al importe de la aportación íntegra del trabajador a la Seguridad Social en el momento del inicio de la actividad sin considerar futuras modificaciones, salvo cuando el importe de la subvención quede por debajo de la aportación del trabajador que corresponda a la base mínima de cotización vigente para cada régimen de Seguridad Social; en tal caso, se abonará ésta última.

b) El abono se realizará mensualmente por la entidad gestora al trabajador, previa comprobación de que se mantiene en alta en la Seguridad Social en el mes correspondiente.

3.ª Lo previsto en las reglas 1.ª y 2.ª también será de aplicación a:

a) Los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo que pretendan constituirse como trabajadores autónomos y no se trate de personas con una discapacidad igual o superior al 33 %.

En el caso de la regla 1.ª, el abono de una sola vez se realizará por el importe que corresponde a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad, con el límite máximo del 60% del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir, siendo el límite máximo del 100 % cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes menores de 30 años de edad o mujeres jóvenes menores de 35 años, considerándose la edad en la fecha de la solicitud.

b) Los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo menores de treinta años, cuando capitalicen la prestación para destinar hasta el 100 % de su importe a realizar una aportación al capital social de una entidad mercantil de nueva constitución o constituida en un plazo máximo de doce meses anteriores a la aportación, siempre que desarrollen una actividad profesional o laboral de carácter indefinido respecto a la misma, e independientemente del régimen de la Seguridad Social en el que estén encuadrados.

Para las personas que realicen una actividad por cuenta ajena de carácter indefinido, ésta deberá mantenerse por un mínimo de 18 meses.

No se incluirán en este supuesto aquellas personas que hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades, ni los trabajadores autónomos económicamente dependientes que hayan suscrito con la misma sociedad como cliente un contrato registrado en el Servicio Público de Empleo Estatal.

4.ª Los jóvenes menores de 30 años que capitalicen la prestación por desempleo, también podrán destinar la misma a los gastos de constitución y puesta en funcionamiento de una entidad, así como al pago de las tasas y el precio de servicios específicos de asesoramiento, formación e información relacionados con la actividad a emprender.

5.ª La solicitud del abono de la prestación por desempleo de nivel contributivo, según lo establecido en las reglas 1.ª, 2.ª y 3.ª, en todo caso deberá ser de fecha anterior a la fecha de incorporación a la cooperativa o sociedad laboral, o a la de inicio de la actividad como trabajador autónomo o como socio de la entidad mercantil en los términos de la regla tercera, considerando que tal inicio coincide con la fecha que como tal figura en la solicitud de alta del trabajador en la Seguridad Social.

Si el trabajador hubiera impugnado el cese de la relación laboral origen de la prestación por desempleo, la solicitud deberá ser posterior a la resolución del procedimiento correspondiente.

Los efectos económicos del abono del derecho solicitado se producirán a partir del día siguiente al de su reconocimiento, salvo cuando la fecha de inicio de la actividad sea anterior, en cuyo caso, se estará a la fecha de inicio de esa actividad.

(5) Apartado 1 del artículo 212 de la LGSS

1. El derecho a la percepción de la prestación por desempleo se suspenderá por la Entidad Gestora en los siguientes casos:

a) Durante el periodo que corresponda por imposición de sanción por infracciones leves y graves en los términos establecidos en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Si finalizado el período a que se refiere el párrafo anterior, el beneficiario de prestaciones no se encontrara inscrito como demandante de empleo, la reanudación de la prestación requerirá su previa comparecencia ante la Entidad Gestora acreditando dicha inscripción.

b) Mientras el titular del derecho se encuentre prestando el servicio militar o realizando una prestación social sustitutoria de aquél. No se suspenderá el derecho si el titular tuviese responsabilidades familiares y no disfrutara de renta familiar alguna cuya cuantía exceda del salario mínimo interprofesional.

c) Mientras el titular del derecho esté cumpliendo condena que implique privación de libertad. No se suspenderá el derecho en el mismo supuesto previsto en el apartado anterior.

d) Mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a doce meses, o mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta propia de duración inferior a veinticuatro meses o inferior a sesenta meses en el supuesto de trabajadores por cuenta propia menores de 30 años de edad que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

e) En los supuestos a que se refiere el artículo 295 de la Ley de Procedimiento Laboral, mientras el trabajador continúe prestando servicios o no los preste por voluntad del empresario en los términos regulados en dicho artículo durante la tramitación del recurso. Una vez que se produzca la resolución definitiva se procederá conforme a lo establecido en el apartado 5 del artículo 209.

f) En los supuestos de traslado de residencia al extranjero en los que el beneficiario declare que es para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, por un período continuado inferior a doce meses, siempre que la salida al extranjero esté previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto sobre la exportación de las prestaciones en las normas de la Unión Europea.

g) En los supuestos de estancia en el extranjero por un período, continuado o no, de hasta 90 días como máximo durante cada año natural, siempre que la salida al extranjero esté previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora.

No tendrá consideración de estancia ni de traslado de residencia la salida al extranjero por tiempo no superior a quince días naturales por una sola vez cada año, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 231.1. Ver jurisprudencia

2. La suspensión del derecho a la prestación supondrá la interrupción del abono de la misma y no afectará al período de su percepción, salvo en el supuesto previsto en el apartado a) anterior, en el cual el período de percepción de la prestación se reducirá por tiempo igual al de la suspensión producida.

3. El incumplimiento, por parte de los beneficiarios de las prestaciones por desempleo de la obligación de presentar, en los plazos establecidos, los documentos que les sean requeridos, siempre que los mismos puedan afectar a la conservación del derecho a las prestaciones, podrá dar lugar a que por la entidad gestora se adopten las medidas preventivas necesarias, mediante la suspensión del abono de las citadas prestaciones, hasta que dichos beneficiarios comparezcan ante aquella acreditando que cumplen los requisitos legales establecidos para el mantenimiento del derecho, que se reanudará a partir de la fecha de la comparecencia.

Asimismo, la entidad gestora suspenderá el abono de las prestaciones durante los períodos en los que los beneficiarios no figuren inscritos como demandantes de empleo en el servicio público de empleo, y se reanudará a partir de la fecha de la nueva inscripción previa comparecencia ante la entidad gestora acreditando dicha inscripción, salvo que proceda el mantenimiento de la suspensión de la prestación o su extinción por alguna de las causas previstas en ésta u otra norma.

4. La prestación o subsidio por desempleo se reanudará:

a) De oficio por la Entidad Gestora, en los supuestos recogidos en la letra a) del apartado 1 siempre que el período de derecho no se encuentre agotado y que el trabajador figure inscrito como demandante de empleo.

b) Previa solicitud del interesado, en los supuestos recogidos en los párrafos b), c), d), e), f) y g) del apartado 1, siempre que se acredite que ha finalizado la causa de suspensión, que, en su caso, esa causa constituye situación legal de desempleo, o que, en su caso, se mantiene el requisito de carencia de rentas o existencia de responsabilidades familiares. En el supuesto de la letra d) del apartado 1, en lo referente a los trabajadores por cuenta propia menores de 30 años de edad que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, la prestación por desempleo podrá reanudarse cuando el trabajo por cuenta propia sea de duración inferior a sesenta meses.

El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión siempre que se solicite en el plazo de los quince días siguientes, y la solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo si la misma no se hubiere efectuado previamente. Asimismo, en la fecha de la solicitud se considerará reactivado el compromiso de actividad a que se refiere el artículo 231 de esta ley, salvo en aquellos casos en los que la entidad gestora exija la suscripción de un nuevo compromiso.

Si se presenta la solicitud transcurrido el plazo citado, se producirán los efectos previstos en el apartado 2 del artículo 209 y en el párrafo b) del apartado 1 del artículo 219.

En el caso de que el período que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado, será de aplicación lo establecido en el apartado 3 del artículo 209 de esta ley.

(6) Apartado 2 del artículo 209 de la LGSS

1. Las personas que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 207 de la presente ley deberán solicitar a la Entidad Gestora competente el reconocimiento del derecho a las prestaciones que nacerá a partir de que se produzca la situación legal de desempleo, siempre que se solicite dentro del plazo de los quince días siguientes. La solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo. Asimismo, en la fecha de solicitud se deberá suscribir el compromiso de actividad al que se refiere el artículo 231 de esta ley.

La inscripción como demandante de empleo deberá mantenerse durante todo el período de duración de la prestación como requisito necesario para la conservación de su percepción, suspendiéndose el abono, en caso de incumplirse dicho requisito, de acuerdo con lo establecido en el artículo 212 de esta ley.

2. Quienes acrediten cumplir los requisitos establecidos en el artículo 207, pero presenten la solicitud transcurrido el plazo de quince días a que se refiere el apartado 1 del presente artículo, tendrán derecho al reconocimiento de la prestación a partir de la fecha de la solicitud, perdiendo tantos días de prestación como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiese formulado la solicitud.

3. En el caso de que el período que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la relación laboral, o con anterioridad a la finalización de la actividad de temporada o campaña de los trabajadores fijos discontinuos, la situación legal de desempleo y el nacimiento del derecho a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho período, siempre que se solicite dentro del plazo de los quince días siguientes a la finalización del mismo.

El citado período deberá constar en el Certificado de Empresa a estos efectos.

4. En el supuesto de despido o extinción de la relación laboral, la decisión del empresario de extinguir dicha relación se entenderá, por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo. El ejercicio de la acción contra el despido o extinción no impedirá que se produzca el nacimiento del derecho a la prestación.

5. En las resoluciones recaídas en procedimientos de despido o extinción del contrato de trabajo:

a) Cuando, como consecuencia de la reclamación o el recurso, el despido sea considerado improcedente y se opte por la indemnización, el trabajador continuará percibiendo las prestaciones por desempleo o, si no las estuviera percibiendo, comenzará a percibir las con efectos desde la fecha del cese efectivo en el trabajo, siempre que se cumpla lo establecido en el apartado 1 de este artículo, tomando como fecha inicial para tal cumplimiento la del acta de conciliación o providencia de opción por la indemnización, o, en su caso, la de la resolución judicial.

b) Cuando, como consecuencia de la reclamación o el recurso se produzca la readmisión del trabajador, mediante conciliación o sentencia firme, o aunque aquella no se produzca en el supuesto al que se refiere el artículo 282 de la Ley de Procedimiento Laboral, las cantidades percibidas por éste en concepto de prestaciones por desempleo se considerarán indebidamente percibidas por causa no imputable al trabajador.

En tal caso, la Entidad Gestora cesará en el abono de las prestaciones por desempleo y reclamará a la Tesorería General de la Seguridad Social las cotizaciones efectuadas durante la percepción de las prestaciones. El empresario deberá ingresar a la Entidad Gestora las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.

A efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores, se aplicará lo establecido en el apartado 1 del artículo 227 de esta Ley, respecto al reintegro de prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable el empresario, así como de la reclamación al trabajador si la cuantía de la prestación hubiera superado la del salario.

En los supuestos a que se refiere esta letra, el empresario deberá instar el alta en la Seguridad Social con efectos desde la fecha del despido o extinción inicial, cotizando por ese período, que se considerará como de ocupación cotizada a todos los efectos.

c) En los supuestos a que se refieren los artículos 279.2 y 284 de la Ley de Procedimiento Laboral el trabajador comenzará a percibir las prestaciones si no las estuviera percibiendo, a partir del momento en que se declare extinguida la relación laboral.

En ambos casos, se estará a lo establecido en la letra a) de este apartado respecto a las prestaciones percibidas hasta la extinción de la relación laboral.

6. En los supuestos a los que se refiere el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores el empresario deberá instar el alta y la baja del trabajador y cotizar a la Seguridad Social durante el período correspondiente a los salarios de tramitación que se considerará como de ocupación cotizada a todos los efectos.

(7) Art 219 de la LGSS

1. El derecho al subsidio por desempleo nace a partir del día siguiente a aquel en que se cumpla el plazo de espera de un mes establecido en el apartado 1.1 del artículo 215, o, tras idéntico plazo de espera, desde el agotamiento del subsidio especial para mayores de cuarenta y cinco años, salvo en los siguientes supuestos:

a) El subsidio previsto en el apartado 1.2 del citado artículo 215 nace a partir del día siguiente al de la situación legal de desempleo, salvo cuando sea de aplicación lo establecido en los apartados 3 ó 4 del artículo 209 de esta Ley.

b) El subsidio especial para mayores de cuarenta y cinco años, previsto en el apartado 1.4 del artículo 215, nace a partir del día siguiente al que se produzca la extinción por agotamiento de la prestación por desempleo reconocida.

Para ello, será necesario en todos los supuestos que el subsidio se solicite dentro de los quince días siguientes a las fechas anteriormente señaladas y en la fecha de solicitud se deberá suscribir el compromiso de actividad al que se refiere el artículo 231 de esta Ley. Si se presenta la solicitud transcurrido el plazo citado, el derecho nacerá a partir del día siguiente al de la solicitud, reduciéndose su duración en tantos días como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho, de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiera formulado la solicitud.

2. Serán de aplicación al subsidio por desempleo las normas sobre suspensión y extinción previstas en los artículos 212 y 213.

Asimismo el subsidio se suspenderá por la obtención, por tiempo inferior a doce meses, de rentas superiores a las establecidas en el artículo 215, apartados 1.1, 2, 3 y 4 y 3 de esta Ley, y por dejar de reunir por tiempo inferior a doce meses el requisito de responsabilidades familiares previsto en los apartados 2 y 3 del mismo artículo, cuando hubiese sido necesario para el reconocimiento del derecho. Tras dicha suspensión, el trabajador podrá reanudar la percepción del subsidio siempre que acredite el requisito de carencia de rentas y, en su caso, el de responsabilidades familiares, en los términos establecidos en el artículo 215.3.1 de esta Ley.

En el caso de que la obtención de rentas o la inexistencia de responsabilidades familiares, recogidas en el párrafo anterior, se mantenga por tiempo igual o superior a doce meses, se extinguirá el subsidio. Tras dicha extinción, el trabajador sólo podrá obtener el reconocimiento de un derecho al sub-

sidio si vuelve a encontrarse de nuevo en alguna de las situaciones previstas en el apartado 1.1, 2, 3 y 4 del artículo 215 de esta Ley y reúne los requisitos exigidos.

3. La aceptación de un trabajo de duración inferior a doce meses durante el plazo de espera no afectará al derecho a obtener el subsidio, que quedará en suspenso hasta la finalización de aquél.

4. A los efectos de que se produzca la prórroga del subsidio hasta su duración máxima prevista en el artículo 216 de la presente Ley, cada vez que se hayan devengado seis meses de percepción del mismo, los beneficiarios deberán presentar una solicitud de prórroga, acompañada de la documentación acreditativa del mantenimiento de los requisitos de acceso. Dicha solicitud deberá formularse en el plazo que media entre el día siguiente a la fecha de agotamiento del período de derecho semestral y los 15 días siguientes a la fecha del vencimiento del período de pago de la última mensualidad devengada.

La duración del subsidio se prorrogará desde el día siguiente a la fecha de agotamiento del período de derecho semestral si se solicita en el plazo establecido. En otro caso, el derecho a la prórroga tendrá efectividad a partir del día siguiente al de su solicitud reduciéndose su duración en los términos recogidos en la letra b) del apartado 1 de este artículo.

5. Para mantener la percepción del subsidio previsto en el apartado 1.3 del artículo 215 de esta Ley, para los trabajadores mayores de 52 años, los beneficiarios deberán presentar ante la Entidad Gestora una declaración de sus rentas, acompañada de la documentación acreditativa que corresponda.

Dicha declaración se deberá presentar cada vez que transcurran doce meses desde la fecha del nacimiento del derecho o desde la fecha de su última reanudación, en el plazo de los 15 días siguientes a aquel en el que se cumpla el período señalado.

La falta de aportación de la declaración en el plazo señalado implicará la interrupción del pago del subsidio y de la cotización a la Seguridad Social.

La aportación de la declaración fuera del plazo señalado implicará, en su caso, la reanudación del devengo del derecho con efectos de la fecha en que se aporte dicha declaración.

(8) Art 213 LGSS

1. El derecho a la percepción de la prestación por desempleo se extinguirá en los casos siguientes:

a) Agotamiento del plazo de duración de la prestación.

b) ...

c) Imposición de sanción en los términos previstos en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

d) Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 210, o realización de un trabajo por cuenta propia, por tiempo igual o superior a veinticuatro meses, o igual o superior a sesenta meses en el supuesto de trabajadores por cuenta propia menores de 30 años de edad que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

e) Cumplimiento, por parte del titular del derecho, de la edad ordinaria de jubilación, con las salvedades establecidas en el artículo 207.d).

f) Pasar a ser pensionista de jubilación, o de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez.

En estos casos de invalidez, no obstante, el beneficiario podrá optar por la prestación más favorable.

g) Traslado de residencia o estancia en el extranjero, salvo en los supuestos que sean causa de suspensión recogidos en las letras f) y g) del artículo 212.1.

h) Renuncia voluntaria al derecho.

2....

3. Los trabajos de colaboración social que la entidad gestora puede exigir a los perceptores de prestaciones por desempleo no implicarán la existencia de relación laboral entre el desempleado y la entidad en que se presten dichos trabajos, manteniendo el trabajador el derecho a percibir la prestación o el subsidio por desempleo que le corresponda.

La entidad gestora promoverá la celebración de conciertos con Administraciones Públicas y entidades sin ánimo de lucro en los que se identifiquen, en las condiciones que reglamentariamente se establezcan, dichos trabajos de colaboración social que, en todo caso, deben reunir los siguientes requisitos:

a) Ser de utilidad social y redundar en beneficio de la comunidad.

b) Tener carácter temporal.

c) Coincidir con las aptitudes físicas y formativas del trabajador desempleado.

d) No suponer cambio de residencia habitual del trabajador.

(9) Art 210 LGSS

1. La duración de la prestación por desempleo estará en función de los períodos de ocupación cotizada en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, con arreglo a la siguiente escala:

Período de cotización (en días)	Período de prestación (en días)
Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1.079	300
Desde 1.080 hasta 1.259	360
Desde 1.260 hasta 1.439	420
Desde 1.440 hasta 1.619	480
Desde 1.620 hasta 1.799	540
Desde 1.800 hasta 1.979	600
Desde 1.980 hasta 2.159	660
Desde 2.160	720

2. A efectos de determinación del período de ocupación cotizada a que se refiere el apartado anterior se tendrán en cuenta todas las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior, tanto de nivel contributivo como asistencial. No obstante, no se considerará como derecho anterior el que se reconozca en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores. No se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la entidad gestora o, en su caso, la empresa, excepto cuando la prestación se perciba en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, tal como establece el artículo 124.5 de esta Ley.

3. Cuando el derecho a la prestación se extinga por realizar el titular un trabajo de duración igual o superior a doce meses, éste podrá optar, en el caso de que se le reconozca una nueva prestación, entre reabrir el derecho inicial por el período que le restaba y las bases y tipos que le correspondían, o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas. Cuando el trabajador opte por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron aquella prestación por la que no hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior, de nivel contributivo o asistencial.

4. El período que corresponde a las vacaciones, al que se refiere el apartado 3 del artículo 209, se computará como período de cotización a los efectos previstos en el apartado 1 de este artículo y en el apartado 2 del artículo 216, y durante dicho período se considerará al trabajador en situación asimilada

a la de alta, de acuerdo con lo establecido en el artículo 125.1 de esta Ley.

5. En el caso de desempleo parcial a que se refiere el artículo 203.3, la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada decidida por el empresario, al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

(10) Disposición Adicional quincuagésima octava de la ley generalice la seguridad social

Con efectos de 1 de enero de 2013, la protección frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales formará parte de la acción protectora obligatoria de todos los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social con respecto a los trabajadores que causen alta en cualquiera de los mismos a partir de la indicada fecha.

Esta protección obligatoria frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales podrá desarrollarse en régimen de colaboración con la Seguridad Social, en los términos que reglamentariamente se establezcan, en el caso de socios de cooperativas comprendidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, siempre que estas cooperativas dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al Sistema Público, que cubra estas contingencias y que dicho sistema intercooperativo cuente, con anterioridad al 1.1.2013, con la autorización de la Seguridad Social para colaborar en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal.

La protección frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que incluye la cobertura de la protección por cese de actividad, tendrá carácter voluntario para los trabajadores por cuenta propia menores de 30 años de edad.

(11) Sección 1 capítulo 1 de la LEY 43/2006

(12) 6.7 y 6.2 LEY 43/2006

(13) Art. 4 ley 3/2012

1. Con objeto de facilitar el empleo estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial, las empresas que tengan menos de 50 trabajadores podrán concertar el contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores que se regula en este artículo.

2. El contrato se celebrará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito.

3. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (LA LEY 1270/1995), y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del periodo de prueba a que se refiere el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 1270/1995), que será de un año en todo caso. No podrá establecerse un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

4. Estos contratos gozarán de los incentivos fiscales contemplados en el párrafo anterior refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo (LA LEY 388/2004). En el supuesto de que el contrato se celebre a tiempo parcial, tales incentivos fiscales se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

El trabajador contratado a jornada completa bajo esta modalidad que hubiera percibido, a fecha de celebración del contrato, prestaciones por desempleo de nivel contributivo durante, al menos, tres meses, podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 por ciento de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y que estuviera pendiente de percibir, de acuerdo con lo dispuesto en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (LA LEY 2305/1994).

El derecho a la compatibilidad de la prestación previsto en el párrafo anterior surtirá efecto desde la fecha de inicio de la relación laboral, siempre que se solicite en el plazo de quince días a contar desde la misma. Transcurrido dicho plazo el trabajador no podrá acogerse a esta compatibilidad.

La compatibilidad se mantendrá exclusivamente durante la vigencia del contrato a jornada completa con el límite máximo de la duración de la prestación pendiente de percibir. En el caso de cese en el trabajo que suponga situación legal de desempleo, el beneficiario podrá optar por solicitar una nueva prestación o bien por reanudar la prestación pendiente de percibir. En este supuesto, se considerará como período consumido únicamente el 25 por ciento del tiempo en que se compatibilizó la prestación con el trabajo.

La entidad gestora y el beneficiario estarán exentos durante la percepción del 25 por ciento de la prestación compatibilizada de la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

Cuando el trabajador no compatibilice la prestación con el salario en los términos de este apartado, se mantendrá el derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la colocación, siendo de aplicación lo establecido en los artículos 212.1.d) (LA LEY 2305/1994) y 213.1.d) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LA LEY 2305/1994).

Cuando el contrato se celebre a tiempo parcial, serán de aplicación las disposiciones establecidas con carácter general para la compatibilidad del contrato a tiempo parcial con las prestaciones o subsidios por desempleo previstas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LA LEY 2305/1994) y en sus normas de desarrollo.

5. Con independencia de los incentivos fiscales regulados en el artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo (LA LEY 388/2004), las contrataciones bajo esta modalidad contractual de desempleados inscritos en la oficina de empleo darán derecho a las siguientes bonificaciones, siempre que se refieran a alguno de estos colectivos:

a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).

b) Mayores de 45 años, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

En el supuesto de que el contrato se celebre a tiempo parcial, las bonificaciones se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

6. No podrá concertar el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a que se refiere el presente artículo, la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera adoptado decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

7. Para la aplicación de los incentivos vinculados al contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o

incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

8. A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se tendrá en cuenta el número de trabajadores de la empresa en el momento de producirse la contratación.

9. En lo no establecido en este artículo serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (LA LEY 12450/2003), para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.

(14) [art 2 ley 43/2006](#)

(15) [ART 2.7 y 6.2 ley 43/2006](#)

(16) [ART 15.1.b del E.T.](#)

1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pueda cubrirse con contratos de esta naturaleza.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

(17) [Art. 11.1 del ET.](#)

(18) [Real Decreto 1543/2011](#)

(19) [Disposición adicional cuarta REAL Decreto 1/1994](#)

(20) [Art. 2 ley 44/2007](#)

(21) [Art. 16.3.a ley 44/2007](#)

(22) [Ley 56/2003](#)

(23) [Ley Orgánica 15/1999](#)

(24) [Ley 14/1994 ET](#)

(25) [Art 11.2 del ET](#)

(26) [Art 15 ET](#)

(27) [Art 12.3 del ET](#)

(28) [Art 49.1.c del ET](#)

(29) [RD 1529/2012](#)

(30) [Art 3 Ley 3/2012](#)

7.2 NORMA REGULADORA: Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

PUBLICACION: BOE 28 de septiembre de 2013.

ENTRADA EN VIGOR: Al día siguiente de su publicación 29-9-13, con las excepciones previstas en la propia ley.

DESARROLLO.- En este apartado solo se tratan los aspectos laborales y de seguridad social de la ley de emprendedores.

Objeto.- Esta ley tiene por objeto apoyar al emprendedor y la actividad empresarial, favorecer su desarrollo, crecimiento e internacionalización y fomentar la cultura emprendedora y un entorno favorable a la actividad económica, tanto en los momentos iniciales a comenzar la actividad, como en su posterior desarrollo, crecimiento e internacionalización.

Ámbito de aplicación.- Esta ley es de aplicación a todas las actividades económicas y de fomento de la internacionalización realizada por los emprendedores en el territorio español.

Emprendedores.- Se consideraran emprendedores aquellas personas, independientemente de su condición de personal física o jurídica, que desarrollen una actividad económica empresarial o profesional, en los términos establecidos en la ley.

7.2.1.- Apoyos en materia de Seguridad Social a los emprendedores.

7.2.1.1 Cotización aplicable a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia a autónomos en los casos de pluriactividad con jornada laboral a tiempo completo o a tiempo parcial superior al 50%.

Los trabajadores que causen alta por primera vez en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos (RETA), y con motivo de la misma inicien una situación de pluriactividad a partir de la entrada en vigor de esta norma (29-9-13), podrán elegir como base de cotización en ese momento, la comprendida entre el 50% de la base mínima de cotización establecida anualmente con carácter general en la Ley de Presupuestos Generales del Estado durante los 18 primeros meses, y el 75% durante los siguientes 18 meses, hasta las base máximas establecidas para este régimen especial.

En los supuestos de trabajadores en situación de pluriactividad en que la actividad laboral por cuenta ajena fuera a tiempo parcial con una jornada a partir del 50% de la correspondiente a la de un trabajador con jornada a tiempo completo comparable, se podrá elegir en el momento del alta, como base de cotización la comprendida entre el 75% de la base mínima de cotización establecida anualmente con carácter general en la Ley de Presupuestos Generales del Estado durante los 18 primeros meses, y del 85% durante los siguientes 18 meses, hasta las bases máximas establecidas para este Régimen Especial.

La aplicación de esta medida será incompatible con cualquier bonificación o reducción establecida como medida de fomento de empleo autónomo, así como lo previstos en el art. 113 cinco.7 de la ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el 2013 ⁽¹⁾, o artículos equivalentes de las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

7.2.1.2 Reducciones a la seguridad social aplicables a los trabajadores por cuenta propia.

1.- Los trabajadores por cuenta propia que tengan menos de 30 años de edad y que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 5 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el régimen especial de la seguridad social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, podrán aplicarse las siguientes reducciones sobre la cuota de

contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un periodo máximo de 18 meses según la siguiente escala:

- a) Una reducción equivalente al 80% de la cuota durante 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.
- b) Una reducción equivalente al 50% de la cuota durante los 6 meses siguientes al periodo de la letra a).
- c) Una reducción equivalente al 30% de la cuota durante los 6 meses siguientes al periodo de la letra b).

Lo previsto en el presente apartado no resultara de aplicación a los trabajadores por cuenta propia que empleen trabajadores por cuenta ajena.

2.- Los trabajadores por cuenta propia que opten por el sistema del apartado anterior, no podrán acogerse a las bonificaciones y reducciones de la disposición adicional quinta. ⁽²⁾.

3.- Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los socios de trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado que estén encuadrados en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuando cumplan los requisitos previstos en dichos apartados.

4.-Las reducciones de cuotas previstas se soportaran por los presupuestos de ingresos de la seguridad social.

7.2.1.3 Reducciones y bonificaciones de cuotas a la seguridad social para las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.

1.- Las personas con discapacidad con un grado igual o superior al 33%, que causen alta en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos, se beneficiaran, durante los 5 años siguientes a la fecha de efectos del alta, de las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota de contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un periodo máximo de 5 años, según la siguiente escala:

a) Una reducción equivalente al 80% de la cuota durante 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.

Lo previsto en esta letra a) no resultara de aplicación a los trabajadores por cuenta propia con discapacidad que empleen a trabajadores por cuenta ajena.

b) Una bonificación equivalente al 50% de la cuota durante los 54 meses siguientes

2.- Cuando los trabajadores por cuenta propia con un grado discapacidad igual o superior al 33% tengan menos de 35 años de edad y causen alta inicial o no hubieran estado en situación de alta, en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos, podrán aplicarse las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un periodo de máximo de 5 años, según la siguiente escala:

a) Una reducción equivalente al 80% de la cuota durante 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.

b) Una bonificación equivalente al 50% de la cuota durante los 4 años siguientes.

Lo previsto en este apartado no resultara de aplicación a los trabajadores por cuenta propia con discapacidad que empleen a trabajadores por cuenta ajena.

3.-Los trabajadores por cuenta propia con discapacidad a que se refiere el apartado anterior, que hubieran optado por el sistema descrito en el mismo, podrán acogerse posteriormente, en su caso, a las reducciones y bonificaciones del apartado 1, siempre y cuando el cómputo total de las mismas no supere el plazo máximo de 60 mensualidades.

4.-Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado, que estén encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, cuando se cumplan los requisitos de esta disposición.

5.- Las bonificaciones y reducciones de cuotas previstas en esta disposición adicional se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal y se soportarán por los presupuestos de ingresos de la seguridad social respectivamente.

VER CUADRO 18

7.2.2. Prevención de riesgos laborales en las Pymes.

Se modifica el Art. 30.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Riesgos Laborales, queda modificada en los siguientes términos:

En las empresas de hasta 10 trabajadores el empresario podrá asumir personalmente la funciones señaladas en el apartado 1 ⁽³⁾, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere el art. 6.1.e) de esta ley ⁽⁴⁾. La misma posibilidad se reconoce al empresario que, cumpliendo tales requisitos, ocupe hasta 25 trabajadores, siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo.

En cumplimiento de lo establecido El Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en colaboración con las Comunidades Autónomas y los agentes sociales, prestarán asesoramiento técnico específico en materia de seguridad y salud en el trabajo a las empresas de hasta 25 trabajadores. Esta actuación consistirá en el diseño y puesta en marcha de un sistema dirigido a facilitar al empresario el asesoramiento necesario para la organización de sus actividades preventivas, impulsando el cumplimiento efectivo de las obligaciones preventivas de forma simplificada.

7.2.3. Libro de visitas electrónico.

La autoridad central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán a disposición de las empresas, de oficio y sin necesidad de solicitud de alta, un libro de visitas electrónico por cada uno de los centros de trabajo, en los que los funcionarios actuantes, con ocasión de cada visita a los centros de trabajo o comprobación por comparecencia del sujeto inspeccionado en dependencias públicas que realicen, extenderán diligencias sobre tal actuación. Mediante Orden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se determinarán los hechos y actos que deban incorporarse al Libro de Visitas Electrónico, así como los obligados, la forma de remisión a los mismos y los sistemas de verificación electrónica de su integridad. Asimismo, se establecerán los supuestos excepcionales de llevar libro de visitas electrónico, el medio sustitutivo al mismo y el régimen transitorio de aplicación de esta medida.

7.2.4. Movilidad internacional facilitación de entrada y permanencia de extranjeros.

7.2.4.1 *Entrada y permanencia en España por razones de interés económico.*

Los extranjeros que se propongan entrar a residir, o que ya residan, en España verán facilitada su entrada y permanencia en territorio español por razones de interés económico de acuerdo con lo establecido en esta Sección, en aquellos supuestos en los que acrediten ser:

- a) Inversores
- b) Emprendedores
- c) Profesionales altamente cualificados
- d) Investigadores
- e) Trabajadores que efectúen movimientos interempresariales dentro de la misma empresa o grupos de empresa.

Lo dispuesto no será de aplicación a los ciudadanos de la Union Europea y a aquellos extranjeros a los que les sea de aplicación el derecho de la Union Europea por ser beneficiarios de los derechos de libre circulación y residencia.

7.2.4.2 *Requisitos generales para la estancia o residencia.*

1.- Sin perjuicio de la acreditación de los requisitos específicos previstos para cada visado o autorización, los extranjeros a lo que aquí nos referimos deberán reunir, para estancias no superiores a 3 meses, las condiciones de entrada previstas en el Reglamento (CE) 562/2006 (5), de 15 de marzo por el que se establece un código comunitario de normas para el cruce de personas por las fronteras (Código de Fronteras Schengen).

2.- En los supuestos de visados de estancia, deberán de acreditar además de los requisitos previstos en el Reglamento (CE) 810/2009 (5), de 13 de julio, por el que se establece un Código comunitario sobre visados (Código de Visados).

3.- En el supuesto de visados de residencia previstos en el Reglamento (UE) 265/2010(5), por el que se modifica el Convenio de aplicación del Acuerdo de Schengen y el Reglamento (CE) 562/2006 (5), de 15 de marzo, por lo que se refiere a la circulación de personas con visados de larga duración, así como las autorizaciones de residencia, el solicitante deberá acreditar el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) No encontrarse irregularmente en territorio español.
- b) Ser mayor de 18 años.
- c) Carecer de antecedentes penales en España y en los países donde haya residido en los últimos 5 años, por delitos previstos en el ordenamiento jurídico español.
- e) Contar con un seguro público o un seguro privado de enfermedad concertado con una entidad aseguradora autorizado para operar en España.
- f) Contar con recursos económicos suficientes para sí y para los miembros de su familia durante un periodo de residencia en España.
- g) Abonar la tasa por tramitación de la autorización o visado.

4.- El cónyuge y los hijos menores de 18 años, o mayores de edad que no sean objetivamente capaces de proveer sus propias necesidades debido a su estado de salud, que se reúnan o acompañen a los extranjeros enumerados en el inicio de este apartado 4 (Entrada y permanencia en España por razones de interés económico), podrán solicitar, conjunta y simultánea o sucesivamente, la autori-

zación y, en su caso, el visado. Para ello, deberá quedar acreditado el cumplimiento de los requisitos previstos anteriormente.

5.- Lo dispuesto se entenderá sin perjuicio del cumplimiento, por los sujetos obligados, de las obligaciones establecidas en la Ley 10/2010(6), de 28 de abril, de prevención de blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo y las obligaciones tributarias o de Seguridad Social Correspondientes.

6.- Las Misiones diplomáticas y Oficinas Consulares, al recibir las solicitudes de visados de residencia, efectuaran a la Dirección General de la Policía las consultas pertinentes destinadas a comprobar si el solicitante representa un riesgo en materia de seguridad.

La dirección general de la policía deberá responder en el plazo máximo de 7 días desde la recepción de la consulta, transcurridos los cuales sin haber obtenido respuesta se entenderá que su sentido es favorable.

7.2.4.3 *Inversores.*

Visado de residencia para inversores.

1.- Los extranjeros no residentes que se propongan entrar en territorio español con el fin de realizar una inversión significativa de capital podrán solicitar el visado de estancia, o en su caso, de residencia para inversores.

2.- Se entenderá como inversión significativa de capital aquella que cumpla con alguno de los siguientes supuestos:

a) Una inversión inicial igual o superior a 2 millones de euros en títulos de deuda pública española, o por un valor igual o superior a un millón de euros en acciones o participaciones sociales de empresas españolas, o depósitos bancarios en entidades financieras españolas.

b) La adquisición de bienes inmuebles en España con una inversión de valor igual o superior a 500.000 euros por cada solicitante.

c) Un proyecto empresarial que vaya a ser desarrollado en España y que sea considerado y acreditado como de interés general, para lo cual se valorara el cumplimiento de al menos una de las siguientes condiciones:

1º Creación de puestos de trabajo.

2º Realización de una inversión con impacto socioeconómico de relevancia en el ámbito geográfico en el que se vaya a realizar la actividad.

3º Aportación relevante a la innovación científica y/o tecnológica

3. Se entenderá igualmente que el extranjero solicitante del visado ha realizado una inversión significativa de capital cuando la inversión la lleve a cabo una persona jurídica, domiciliada en un territorio que no tenga la consideración de paraíso fiscal conforme a la normativa española, y el extranjero posea, directa o indirectamente, la mayoría de sus derechos de voto y tenga la facultad de nombrar o destituir a la mayoría de los miembros de su órgano de administración.

Forma de acreditación de la inversión.

Para la concesión del visado de residencia para inversores será necesario cumplir los siguientes requisitos:

a) En el caso previsto en la letra a) del apartado 2 anterior, el solicitante deberá acreditar haber realizado la inversión en la cantidad mínima requerida, en un periodo no superior a 60 días anteriores a la presentación de la solicitud, de la siguiente manera:

1º.- En el supuesto de inversión en acciones no cotizadas o participaciones sociales, se presentará el ejemplar de la declaración de inversión realizada en el Registro de Inversiones Exteriores del Ministerio de Economía y competitividad.

2º.- En el supuesto de inversión en acciones cotizada, se presentará un certificado de intermediario financiero, debidamente registrado en la Comisión del Mercado de Valores o en el Banco de España, en el que conste que el interesado ha efectuado la inversión a efectos de esta norma.

3º.- En el supuesto de inversión en deuda pública, se presentará un certificado de la entidad o del Banco de España en el que se indique que el solicitante es el titular único de la inversión para un periodo igual o superior a 5 años.

4º.- En el supuesto de inversión en depósito bancario, se presentará un certificado de la entidad financiera en el que se constate que el solicitante es el titular único del depósito bancario.

b) En el supuesto de la letra b) del apartado 2 anterior, el solicitante deberá acreditar haber adquirido la propiedad de los bienes inmuebles mediante certificación con la información continuada de dominio y cargas del Registro de la Propiedad que corresponda al inmueble o inmuebles. La certificación incorporará un código electrónico de verificación para su consulta en línea.

Si en el momento de la solicitud del visado, la adquisición de los inmuebles se encontrará en trámite de inscripción en el registro de la propiedad, será suficiente la presentación de la citada certificación en la que conste vigente el asiento de presentación del documento de adquisición, acompañada de documentación acreditativa del pago de los tributos correspondientes.

El solicitante deberá acreditar disponer de una inversión en bienes inmuebles de 500.000 euros libres de toda carga o gravamen. La parte de la inversión que exceda del importe exigido podrá ser sometida a carga o gravamen.

c) En el supuesto de la letra c) del apartado 2 anterior, se deberá presentar un informe favorable para constatar que el proyecto empresarial presentado concurren razones de interés general. El informe procederá de la oficina económica y comercial del ámbito de demarcación geográfica donde el inversor presente la solicitud de visado.

Efectos del visado de residencia para inversores.

La concesión del visado de residencia para inversores constituirá título suficiente para residir en España durante, al menos, un año.

Autorización de residencia para inversores.

1.- Los inversores extranjeros que deseen residir en España durante un periodo superior a un año, podrán ser provistos de una autorización de residencia para inversores, que tendrá validez en todo el territorio nacional.

2.- Para solicitar una autorización de residencia para inversores, el solicitante debe cumplir, además de los requisitos generales enumerados en los apartados anteriores, los siguientes requisitos:

a) Ser titular de un visado de residencia para inversores en vigor o hallarse dentro del plazo de los 90 días naturales posteriores a la caducidad de este.

b) Haber viajado a España al menos una vez durante el periodo autorizado para residir.

c) En el supuesto de la letra a) del apartado 2 anterior, el inversor deberá demostrar que ha mantenido la inversión de un valor igual o superior a la cantidad requerida:

1º En el supuesto de acciones no cotizables o participaciones sociales, se deberá presentar un certificado notarial que demuestre que el inversor ha mantenido durante el periodo de referencia anterior la propiedad de las acciones no cotizadas o participaciones sociales que le facultaron para obtener el visado de inversores. El certificado deberá estar fechado dentro de los 30 días anteriores a la presentación de la solicitud.

2º En el supuesto de inversión en acciones cotizadas, se deberá presentar un certificado de entidad financiera, en el que conste que el interesado ha mantenido, al menos, en valor promedio un millón de euros invertidos en acciones cotizadas durante el periodo de referencia anterior. El certificado deberá estar fechado dentro de los 30 días anteriores a la presentación de la solicitud.

3º En el supuesto de inversión en títulos de deuda pública, deberá presentar un certificado de una entidad financiera o del Banco de España en el que se verifique el mantenimiento, o ampliación, durante el periodo de referencia anterior del número de títulos de deuda pública que adquirió el inversor en el momento en que realizó la inversión inicial. El certificado deberá estar fechado dentro de los 30 días anteriores a la presentación de la solicitud.

4º En el supuesto de inversión en depósitos bancarios, se deberá presentar un certificado de la entidad financiera que verifique que el inversor ha mantenido, o ampliado, su depósito durante el periodo de referencia anterior. El certificado deberá de estar fechado dentro de los 30 días anteriores a la presentación de la solicitud.

d) En el supuesto previsto en la letra b) del apartado 2 anterior, el solicitante deberá demostrar que el inversor es propietario del bien o bienes inmuebles por la cantidad mínima exigida en dicho artículo. Para ello deberá aportar el certificado o certificados de dominio del registro de la propiedad que corresponda al inmueble o inmuebles y debe de estar fechado dentro de los 90 días anteriores a la presentación de la solicitud.

e) En los supuestos previstos en el letra c) del apartado 2 anterior, se deberá presentar un informe favorable de la dirección general de comercio e inversiones del Ministerio de Economía y competitividad para constatar que las razones de interés general acreditadas inicialmente se mantienen.

f) El cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.

Duración de la autorización de residencia para inversores.

1.- La autorización inicial de residencia para inversores tendrá una duración de 2 años.

2.- Una vez cumplido dicho plazo, aquellos inversores extranjeros que estén interesados en residir en España por una duración superior podrán solicitar la renovación de autorización de residencia para inversores por el mismo plazo de 2 años.

7.2.4.4 Emprendedores y actividad empresarial.

Entrada y estancia para inicio de actividad empresarial.

1.- Los extranjeros podrán solicitar un visado para entrar y permanecer en España por un periodo de un año con el fin único o principal de llevar a cabo los trámites previos para poder desarrollar una actividad emprendedora.

2.- Los titulares del visado previstos en el apartado anterior podrán acceder a la situación de residencia para emprendedores prevista, sin necesidad de solicitar visado y sin que se requiera un periodo previo mínimo de permanencia, cuando se justifique que se ha producido previamente el inicio efectivo de la actividad empresarial para la que se solicitó el visado.

Residencia para emprendedores.

1.- Aquellos extranjeros que soliciten entrar en España o que siendo titulares de una autorización de estancia y residencia o visado pretendan iniciar, desarrollar o dirigir una actividad económica como emprendedor, podrán ser provistos de una autorización de residencia para actividad empresarial, que tendrá validez en todo el territorio nacional.

2.- Los solicitantes deberán cumplir los requisitos generales previstos en el apartado 4 anterior (facilitación de entrada y permanencia en España por razones de interés económico) y los requisitos legales necesarios para el inicio de la actividad, que serán los establecidos en la normativa sectorial correspondiente.

Definición de actividad emprendedora y empresarial.

1.- Se entenderá como actividad emprendedora aquella que sea de carácter innovador con especial interés económico para España y a tal efecto cuente con un informe favorable del órgano competente de la Administración General del Estado.

2.- Para la valoración se tendrán en cuenta especialmente y con carácter prioritario la creación de puestos de trabajo en España, Asimismo, se tendrá en cuenta:

- a) El perfil profesional del solicitante.
- b) El plan de negocio, incluyendo el análisis de mercado, servicio o producto, y la financiación.
- c) El valor añadido para la economía española, la innovación u oportunidades de inversión.

7.2.4.5 Profesionales altamente cualificados.

Podrán solicitar una autorización de residencia para profesionales altamente cualificados, que tendrá validez en todo el territorio nacional, las empresas que requieran la incorporación en territorio español de profesionales extranjeros para el desarrollo de una relación laboral o profesional incluida en alguno de los siguientes supuestos:

a) Personal directivo altamente cualificado, cuando la empresa o grupo de empresas reúna alguna de las siguientes características.

1º Promedio de plantilla durante los 3 meses inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud superior a 250 trabajadores en España, en alta en el correspondiente régimen de la seguridad social.

2º Volumen de cifra neta anual de negocios superior, en España, a 50 millones de Euros; o volumen de fondos propios o patrimonio neto superior, en España, a 43 millones de euros.

3º Inversión bruta media anual, procedente del exterior, no inferior a un millón de euros en los 3 años inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud.

4º Empresas con un valor de stock inversor o posición según los últimos datos del Registro de Inversores Exteriores del Ministerio de Economía y Competitividad superiores a los 3 millones de euros.

5º Pertenencia, en el caso de pequeñas y medianas empresas establecidas en España, a un sector considerado estratégico.

b) Personal directivo o altamente cualificado que forme parte de un proyecto empresarial que suponga, alternativamente y siempre que la condición alegada en base a este supuesto sea considerada y acreditada como de interés general:

1º un incremento significativo en la creación de puestos de trabajo directos por parte de la empresa que solicita la contratación.

2º Mantenimiento del empleo.

3º Un incremento significativo en la creación de puestos de trabajo en el sector o ámbito geográfico en el que se vaya a desarrollar la actividad laboral.

4º Una inversión extraordinaria con impacto socioeconómico de relevancia en el ámbito geográfico en el que se vaya a desarrollar la actividad laboral.

5º La concurrencia de razones de interés para la política comercial y de inversión en España.

6º Una aportación relevante a la innovación científica y/o tecnológica.

c) Graduados, postgraduados de universidades y escuelas de negocios de reconocido prestigio.

Formación, investigación, desarrollo e innovación.

Los extranjeros que pretendan entrar en España, o que siendo titulares de una autorización de estancia y residencia, deseen de realizar actividades de formación, investigación, desarrollo e innovación en entidades públicas o privadas, deberán de estar provistos del correspondiente visado o de una autorización de residencia para la formación o investigación que tendrá validez en todo el territorio nacional, en los siguientes casos:

a) El personal investigador al que se refieren en el artículo 13 ⁽⁷⁾ y la disposición adicional primera de la ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación.

b) El personal científico y técnico que lleve a cabo trabajos de investigación científica, desarrollo e innovación tecnológica, en entidades empresariales o centros de I+D+i establecidos en España.

c) Los investigadores acogidos en el marco de un convenio por organismos de investigación públicos o privados, en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.

d) Los profesores contratados por universidades, órganos o centros de educación superior e investigación, o escuelas de negocios establecidos en España, de acuerdo con los criterios que se establezcan reglamentariamente.

7.2.4.6 *Traslado Intraempresarial.*

Autorización de residencia por traslado Intraempresarial.

1. Aquellos extranjeros que se desplacen a España en el marco de una relación laboral, profesional o por motivos de formación profesional, con una empresa o grupos de empresa establecida en España o en otro país deberán estar provistos del correspondiente visado de acuerdo con la duración del traslado y de una autorización de correspondiente visado de acuerdo con la duración del traslado y de una autorización de residencia por traslado Intraempresarial, que tendrá validez en todo el territorio nacional.

2. Deberán quedar acreditados, además de los requisitos generales establecidos los siguientes requisitos:

- a) La existencia de una actividad empresarial real y, en su caso, la del grupo empresarial.
- b) Titulación superior o equivalente o, en su caso, experiencia mínima profesional de 3 años.
- c) La existencia de una relación laboral o profesional, previa y continuada, de 3 meses con una o varias de las empresas del grupo.
- d) Documentación de la empresa que acredite el traslado.

Traslado interempresariales de grupos de profesionales.

Las empresas o grupos de empresas que cumplan los requisitos establecidos en la letra a) de (Profesionales altamente cualificados) podrán solicitar la tramitación colectiva de autorizaciones, que estará basada en la gestión planificada de un cupo temporal de autorizaciones presentadas por la empresa o grupos de empresa.

7.2.4.7 *Normas generales del procedimiento de concesión de autorizaciones.*

Visados de estancia y residencia.

1. Los visados de estancia y residencia de movilidad internacional serán expedidos por la misiones Diplomáticas y oficinas consulares de España de conformidad con lo previsto en el reglamento (CE) 810/2009 ⁽⁵⁾ del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de julio de 2009 (Código de visados), y en el reglamento (UE) 265/2010 ⁽⁵⁾ del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de marzo de 2010, por el que se modifica el convenio de aplicación del acuerdo de Schengen y el reglamento (CE) 562/2006 ⁽⁵⁾ por lo que se refiere a la circulación de personas con visados de larga duración.

2. El visado uniforme podrá expedirse para una, dos o múltiples entradas. El periodo de validez no será superior a 5 años. El periodo de validez de este visado y la duración de la estancia autorizada se decidirán sobre la base del examen realizado de conformidad con el art. 21 del reglamento (CE) 810/2009 ⁽⁵⁾ del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de julio de 2009.

3. El visado de validez territorial limitada se concederá cuando concurren circunstancias de interés nacional, de acuerdo con lo previsto en el art. 25 del Código de Visado (Reglamento (CE) 810/2009 ⁽⁵⁾ del Parlamento Europeo y del Consejo del 13 de julio de 2009).

4. Los visados de residencia previstos en esta sección se expedirán conforme a lo dispuesto en el reglamento (UE) 265/2010 ⁽⁵⁾ del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de marzo de 2010, por el que se modifica el convenio de aplicación del acuerdo de Schengen y el Reglamento (CE) 562/2006 ⁽⁵⁾ por lo que se refiere a la circulación de personas con visados de larga duración. Estos visados ten-

drán validez de un año y autorizaran la residencia de su titular en España sin necesidad de tramitar la tarjeta de identidad de extranjero.

5. Las solicitudes de visado se resolverán y notificarán en el plazo de 10 días hábiles, salvo en los casos de solicitantes sometidos a la consulta prevista en el art. 22 del código de visados en cuyo caso el plazo de resolución será el previsto con carácter general en dicho código.

Procedimiento de autorización.

1. La tramitación de las autorizaciones de residencia previstas en esta sección se efectuara por la unidad de grandes empresas y colectivos estratégicos, contemplara la utilización de medios telemáticos y su concesión corresponderá a la dirección general de migraciones, el plazo máximo de resolución será de 20 días desde la presentación de la solicitud. Si no se resuelve en dicho plazo, la autorización se entenderá estimada por silencio administrativo. Las resoluciones eran motivadas y podrán ser objeto de recurso de alzada de acuerdo con lo previsto en los artículos 114 y 115 de la ley 30/1992 ⁽⁸⁾ de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y procedimiento administrativo común.

2. Los titulares de una autorización reguladas en esta sección podrán solicitar su renovación por periodos de dos años siempre y cuando mantengan las condiciones que generaron el derecho.

7.2.5. Miniempresa o empresa de estudiantes.

1. La miniempresa o la empresa de estudiantes se reconoce como herramienta pedagógica.

2. Reglamentariamente, se determinaran los requisitos, límites al estatuto de miniempresa o empresa de estudiantes y los modelos que facilitarán el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y contables.

3.- La miniempresa o empresa de estudiantes deberá inscribirse por la organización promotora del programa miniempresa en el registro que se habilitara al efecto, lo que permitirá a la miniempresa realizar transacciones económica y monetarias, emitir facturas y abrir cuentas bancarias.

4.- La miniempresa o empresa de estudiantes tendrá una duración limitada a un curso escolar prorrogable a un máximo de 2 cursos escolares. Deberá liquidarse al final del año escolar presentando el correspondiente acta de liquidación y disolución.

5.- La miniempresa o empresa de estudiantes estará cubierta por un seguro de responsabilidad civil u otra garantía equivalente suscrito por la organización promotora.

7.2.6. Se modifica el apartado 8 de la Disposición Adicional quinta. Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

“ Las sociedades en constitución y los empresarios individuales que presenten el documento único electrónico para realizar telemáticamente sus trámites de constitución e inicio de actividad de acuerdo con lo previsto en la ley 14/2013 de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, quedaran exoneradas de la obligación de presentar la declaración censal de alta, pero quedaran obligadas a la presentación posterior de las declaraciones de modificación o de baja que correspondan en la medida en que varíe o deba ampliarse la información y circunstancias contenidas en dicho documento único electrónico en caso de que el emprendedor no realice estos trámites a través de dicho documento”

7.2.7. Se modifica el apartado 5 del art. 10 de la ley 20/2007 de 11 de julio del Estatuto del Trabajo Autónomo.

“ A efectos de la satisfacción y cobro de las deudas de naturaleza tributaria y cualquier tipo de deuda que sea objeto de la gestión recaudatoria en el ámbito del sistema de la seguridad social embargado administrativamente un bien inmueble, si el trabajador autónomo acreditara fehacientemente que se trata de una vivienda que constituye su residencia habitual la ejecución del embargo quedara condicionad, en primer lugar, a que no resulten conocidos otros bienes del deudor suficientes susceptibles de realización inmediata en el procedimiento ejecutivo y en segundo lugar, a que entre la notificación de la primera diligencia de embargo y la realización material de la subasta, el concurso o cualquier otro medio administrativo de enajenación medie el plazo mínimo de 2 años. Este plazo no se interrumpirá ni se suspenderá, en ningún caso, en los supuestos de ampliaciones del embargo originario o en los casos de prórroga de las anotaciones registrales”.

(1) Art 113. Cinco. de la ley 17/2012 de presupuestos generales del estado para el 2013

En el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, la base máxima y mínima y los tipos de cotización serán, desde el 1 de enero de 2013, los siguientes:

1. La base máxima de cotización será de 3.425,70 euros mensuales. La base mínima de cotización será de 858,60 euros mensuales.

2. La base de cotización de los trabajadores autónomos que, a 1 de enero de 2013, tengan una edad inferior a 47 años, será la elegida por ellos dentro de las bases máxima y mínima fijadas en el apartado anterior. Igual elección podrán efectuar aquellos trabajadores autónomos que en esa fecha tengan una edad de 47 años y su base de cotización en el mes de diciembre de 2012 haya sido igual o superior a 1.870,50 euros mensuales, o que causen alta en este Régimen Especial con posterioridad a la citada fecha.

Los trabajadores autónomos que a 1 de enero de 2013 tengan 47 años de edad, si su base de cotización fuera inferior a 1.870,50 euros mensuales, no podrán elegir una base de cuantía superior a 1.888,80 euros mensuales, salvo que ejerciten su opción en tal sentido antes del 30 de junio de 2013, lo que producirá efectos a partir de 1 de julio del mismo año, o que se trate del cónyuge superviviente del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de éste, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en este Régimen Especial con 47 años de edad, en cuyo caso no existirá esta limitación.

3. La base de cotización de los trabajadores autónomos que, a 1 de enero de 2013, tuvieran 48 o más años cumplidos, estará comprendida entre las cuantías de 925,80 y 1.888,80 euros mensuales, salvo que se trate del cónyuge superviviente del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de éste, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en este Régimen Especial con 45 o más años de edad, en cuyo caso, la elección de bases estará comprendida entre las cuantías de 858,60 y 1.888,80 euros mensuales.

No obstante, los trabajadores autónomos que con anterioridad a los 50 años hubieran cotizado en cualquiera de los Regímenes del sistema de la Seguridad Social por espacio de cinco o más años, se regirán por las siguientes reglas:

a) Si la última base de cotización acreditada hubiera sido igual o inferior a 1.870,50 euros mensuales, habrán de cotizar por una base comprendida entre 858,60 euros mensuales y 1.888,80 euros mensuales.

b) Si la última base de cotización acreditada hubiera sido superior a 1.870,50 euros mensuales, habrán de cotizar por una base comprendida entre 858,60 euros mensuales y el importe de aquélla, incrementado en un 1 por ciento, pudiendo optar, en caso de no alcanzarse, por una base de hasta 1.888,80 euros mensuales.

Lo previsto en el apartado Cinco.3. b) será asimismo de aplicación con respecto a los trabajadores autónomos que con 48 ó 49 años de edad hubieran ejercitado la opción prevista en el párrafo segundo del apartado Cuatro.2 del artículo 132 de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre (LA LEY 25825/2010).

4. Los trabajadores autónomos dedicados a la venta ambulante o a domicilio (CNAE 4781 Comercio al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en puestos de venta y mercadillos; 4782 Comercio al por menor de productos textiles, prendas de vestir y calzado en puestos de venta y mercadillos; 4789 Comercio al por menor de otros productos en puestos de venta y mercadillos y 4799 Otro comercio al por menor no realizado ni en establecimientos, ni en puestos de venta ni en mercadillos) podrán elegir como base mínima de cotización durante el año 2013 la establecida con carácter general en el apartado Cinco.1, o la base mínima de cotización vigente para el Régimen General.

Los trabajadores autónomos dedicados a la venta a domicilio (CNAE 4799) podrán elegir como base mínima de cotización durante el año 2013 la establecida con carácter general en el apartado Cinco.1, o una base de cotización equivalente al 55 por 100 de esta última.

5. El tipo de cotización en este Régimen Especial de la Seguridad Social será el 29,80 por 100 o el 29,30 por 100 si el interesado está acogido al sistema de protección por cese de actividad. Cuando el interesado no tenga cubierta la protección por incapacidad temporal, el tipo de cotización será el 26,50 por 100.

Los trabajadores incluidos en este Régimen Especial que no tengan cubierta la protección dispensada a las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, efectuarán una cotización adicional equivalente al 0,10 por ciento, aplicado sobre la base de cotización elegida, para la financiación de las prestaciones previstas en los Capítulos IV quáter y IV quinquies, del Título II, de la Ley General de la Seguridad Social.

6. Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán los porcentajes de la tarifa de primas incluida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre (LA LEY 12658/2006), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

7. Los trabajadores autónomos que, en razón de su trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, coticen, respecto de las contingencias comunes, en régimen de pluriactividad y lo hagan en el año 2013, teniendo en cuenta tanto las aportaciones empresariales como las correspondientes al trabajador en el Régimen General, así como las efectuadas en el Régimen Especial, por una cuantía igual o superior a 11.633,68 euros, tendrán derecho a una devolución del 50 por 100 del exceso en que sus cotizaciones superen la mencionada cuantía, con el tope del 50 por 100 de las cuotas ingresadas en el citado Régimen Especial, en razón de su cotización por las contingencias comunes de cobertura obligatoria.

La devolución se efectuará a instancias del interesado, que habrá de formularla en los cuatro primeros meses del ejercicio siguiente.

8. Los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado dedicados a la venta ambulante, que perciban ingresos directamente de los compradores, quedarán incluidos, a efectos de la Seguridad Social, en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, siéndoles de aplicación, a efectos de la cotización, lo previsto en el apartado Cinco.4, párrafo primero.

En los supuestos en que se acredite que la venta ambulante se lleva a cabo en mercados tradicionales o «mercadillos», con horario de venta inferior a ocho horas al día, se podrá elegir entre cotizar por la base mínima establecida en el apartado Cinco.1 o una base equivalente al 55 por 100 de esta última. En cualquier caso, se deberá cotizar obligatoriamente por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, aplicando, sobre la base de cotización elegida, la tarifa de primas contenida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre (LA LEY 12658/2006), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

9. Los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante que hayan quedado incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en aplicación de lo establecido en el artículo 120.C (LA LEY 19472/2008) cuatro.8 de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre (LA LEY 19472/2008), de Presupuestos Generales del Estado para 2009, tendrán derecho, durante 2013, a una reducción del 50 por 100 de la cuota a ingresar.

También tendrán derecho a esa reducción los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado dedicados a la venta ambulante que hayan iniciado su actividad y quedado incluidos en el citado Régimen Especial a partir del 1 de enero de 2009.

La reducción se aplicará sobre la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima elegida, de conformidad con lo previsto en el apartado Cinco.8, el tipo de cotización vigente en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

10. Lo dispuesto en el segundo párrafo del apartado Cinco.8, será de aplicación a las personas que se dediquen, de forma individual, a la venta ambulante, en mercados tradicionales o «mercadillos» con horario de venta inferior a ocho horas al día, siempre que no dispongan de establecimiento fijo propio, ni produzcan los artículos o productos que vendan.

11. Para los trabajadores autónomos que en algún momento del año 2012 y de manera simultánea hayan tenido contratado a su servicio un número de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a cincuenta, la base mínima de cotización tendrá una cuantía igual a la prevista como base mínima para los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1 del Régimen General.

(2) Disposición Adicional quinta ley 14/2013.

1. No se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo en las autorizaciones reguladas en la sección 2.ª del Título V.

2. Asimismo, por Orden Ministerial del Ministerio de la Presidencia a iniciativa conjunta de los Ministerios de Empleo y Seguridad Social y de Economía y Competitividad se podrá establecer la no aplicación de la Situación Nacional de Empleo para la contratación de extranjeros en sectores considerados estratégicos. En dicha Orden se podrá acordar un cupo anual de contrataciones.

(3) Apartado 1 del art. 30 de la ley 31/1995.

1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.

(4) Art. 6.1 de la ley 31/1995.

Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, considerando las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo, así como capacidades y aptitudes que deban reunir los mencionados servicios y los trabajadores designados para desarrollar la acción preventiva.

(5) [C.E. 562/2006](#), [C.E. 810/2009](#), [C.E. 562/2006](#), [U.E. 265/2010](#)

(6) [Ley 10/2010](#)

(7) Art. 13 Ley 14/2011

1. A los efectos de esta ley, se considera personal investigador el que, estando en posesión de la titulación exigida en cada caso, lleva a cabo una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y su divulgación.

Será considerado personal investigador el personal docente e investigador definido en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LA LEY 1724/2001), entre cuyas funciones se encuentre la de llevar a cabo actividades investigadoras.

2. El personal investigador podrá estar vinculado con la Universidad pública u Organismo para el que preste servicios mediante una relación sujeta al derecho administrativo o al derecho laboral, y podrá ser funcionario de carrera, funcionario interino o personal laboral fijo o temporal, de acuerdo con el artículo 8 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (LA LEY 3631/2007).

3. El personal investigador funcionario se registrará por lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril (LA LEY 3631/2007), por lo dispuesto en esta ley, y supletoriamente por la normativa de desarrollo de función pública que le sea de aplicación.

4. El personal investigador de carácter laboral se registrará por lo dispuesto en esta ley, en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (LA LEY 1270/1995), y sus normas de desarrollo, y en las normas convencionales. Asimismo, se registrará por los preceptos de la Ley 7/2007, de 12 de abril (LA LEY 3631/2007), que le sean de aplicación.

5. No obstante, el personal investigador al servicio de las Universidades públicas se registrará por lo dispuesto en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre (LA LEY 1724/2001), y su normativa de desarrollo, en el real decreto que apruebe el estatuto del personal docente e investigador universitario, en los estatutos de las Universidades, en las disposiciones que dicten las Comunidades Autónomas en virtud de sus competencias, en la Ley 7/2007, de 12 de abril (LA LEY 3631/2007), en el Real Decreto Legislativo 1/1995

(8) Art. 114 y 115 Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Admón. Públicas

Artículo 114 Objeto

1. Las resoluciones y actos a que se refiere el artículo 107.1, cuando no pongan fin a la vía administrativa, podrán ser recurridos en alzada ante el órgano superior jerárquico del que los dictó. A estos efectos, los Tribunales y órganos de selección del personal al servicio de las Administraciones públicas y cualesquiera otros que, en el seno de éstas, actúen con autonomía funcional, se considerarán dependientes del órgano al que estén adscritos o, en su defecto, del que haya nombrado al presidente de los mismos.

2. El recurso podrá interponerse ante el órgano que dictó el acto que se impugna o ante el competente para resolverlo.

Si el recurso se hubiera interpuesto ante el órgano que dictó el acto impugnado, éste deberá remitirlo al competente en el plazo de diez días, con su informe y con una copia completa y ordenada del expediente.

El titular del órgano que dictó el acto recurrido será responsable directo del cumplimiento de lo previsto en el párrafo anterior.

Artículo 115 Plazos

1. El plazo para la interposición del recurso de alzada será de un mes, si el acto fuera expreso.

Si no lo fuera, el plazo será de tres meses y se contará, para el solicitante y otros posibles interesados, a partir del día siguiente a aquel en que, de acuerdo con su normativa específica, se produzcan los efectos del silencio administrativo.

Transcurridos dichos plazos sin haberse interpuesto el recurso, la resolución será firme a todos los efectos.

2. El plazo máximo para dictar y notificar la resolución será de tres meses. Transcurrido este plazo sin que recaiga resolución, se podrá entender desestimado el recurso, salvo en el supuesto previsto en el artículo 43.2, segundo párrafo.

3. Contra la resolución de un recurso de alzada no cabrá ningún otro recurso administrativo, salvo el recurso extraordinario de revisión en los

7.3 NORMA REGULADORA: Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre.

PUBLICACION: 21 de diciembre de 2013.

TIUTLACION: MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONTRATACION ESTABLE Y MEJORAR LA EM-
PLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES.

ENTRADA EN VIGOR: 22 de diciembre de 2013.

DESARROLLO: EN 17 PUNTOS DEL 1 AL 17, AMBOS INCLUSIVE.

CONTENIDO:

7.3.1.- FOMENTO DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Y DE LA FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO DE TRABAJO.

- modificación de los apartados 4 y 5 del art. 12 del Estatuto de los Trabajadores.

- desarrollo. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

* formalizarse por escrito obligatoriamente.

*en el contrato deberá figurar el nº de horas ordinarias al día, a la semana, al mes o al año con-
tratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en el convenio colectivo.

* cuando en el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la
de los trabajadores a tiempo completo y esta se realiza de forma partida, solo será posible efectuar
una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio co-
lectivo

* los trabajadores a tiempo parcial **no podrán realizar horas extraordinarias**, salvo en los su-
puestos a los que se refiere el at. 35.3 del Estatuto de los Trabajadores (*at.35.3 No se tendrá en cuen-
ta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el computo del número
máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar
siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de la compensación como horas ex-
traordinarias*).

* la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa **ten-
drá siempre carácter voluntario para el trabajador**, y no se podrá imponer de forma unilateral. El
trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho
de rechazar la reconversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los
art. 51 y 52c) del Estatuto de los Trabajadores. (*despidos objetivos por causas económicas técnicas
organizativo o productivas*).

Al fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá
informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos vacantes, de manera que
aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un
trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a
tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio co-
lectivo.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en
consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser
notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

*los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabaja-
dores a tiempo parcial a la formación profesional continua

* Serán horas complementarias las realizadas como adicción a las horas ordinarias pactadas en
el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así se hu-
biera pactado expresamente con el trabajador. El pacto podrá acordarse en el momento de la celebra-
ción del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pac-
to específico respecto al contrato. El pacto necesariamente se celebrara por escrito.

b) Solo se podrá celebrar pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial
con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.

c) el pacto de horas complementarias deberá recoger el nº de horas complementarias cuya rea-
lización podrá ser requerida por el empresario.

El nº de horas complementarias no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al 30% ni exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de la realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de 3 días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de 15 días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el art.37.5 del Estatuto de los Trabajadores. (Art. 37.5 *quienes por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo del 1/2 de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. el progenitor, adoptante o acogedor pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas, y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que la reducción de jornada se pueda acumular en jornadas completas.)*

Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los **contratos a tiempo parcial de duración indefinida** con una jornada superior a 10 horas semanales, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de *aceptación voluntaria*, cuyo nº no podrá superar el 15%, ampliables al 30% por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computaran a los efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

h) La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias si se realizan estas.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales registrados de jornada durante un periodo mínimo de 4 años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

i) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada de descansos establecido en la ley.

j) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de la base de cotización a la seguridad social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el nº y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la seguridad social.

7.3.2.- PERIODO DE PRUEBA.

- nueva redacción de los apartados 1 y 3 del art. 14 del Estatuto de los Trabajadores.
- desarrollo de los apartados 1 y 3, queda como sigue:

1.- Podrá concertarse por **escrito** un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados, ni de 2 meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de 25 trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En el supuesto de **contratos temporales de duración determinada** del art.15 del Estatuto de los Trabajadores (*Art. 15 E.T. por realización de obra o servicio determinado; por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos; cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo*). Concertados por tiempo no superior a 6 meses, el periodo de prueba no podrá exceder de 1 mes, salvo que se disponga de otra cosa en convenio colectivo.

El empresario y trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Sera nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2.- Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador de la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el computo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

7.3.3.- JORNADA.

- Nueva redacción del apartado 2 del art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.
- desarrollo el apartado 2 del art. 34 queda como sigue

2- Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la **distribución irregular de la jornada** a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el **10%** de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de la diferencia por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de 12 meses desde que se produzcan.

7.3.4.- PERMISOS

- El primer párrafo del apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores queda modificado

- desarrollo el primer párrafo del apartado 5 del art. 37 queda como sigue:

5.- Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún **menor de 12 años** o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de 1/2. De la duración de aquella.

7.3.5.- CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES A **TIEMPO PARCIAL**.

- modificación de los apartados 2, 4, 5 y 9 del art. 4 de la ley 3/2102, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

- desarrollo de la modificación de los apartados 2, 4, 5 y 9 quedan como sigue:

* 2 El contrato se realizara por tiempo indefinido y se formalizara por escrito.

* 4 Estos contratos gozaran de los incentivos fiscales contemplados en el art. 43 del texto refundido de la ley del impuesto sobre sociedades, aprobado por el R.D. legislativo 4/2004 de 5 de marzo. En el supuesto de que el contrato se celebre a tiempo parcial, tales **incentivos fiscales** se disfrutaran de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

El trabajador contratado a jornada completa bajo esta modalidad que hubiera percibido, a fecha de celebración del contrato, prestaciones por desempleo de nivel contributivo durante, al menos, 3 meses, podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y que estuviera pendiente de percibir, de acuerdo con lo dispuesto en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el R.D.Legislativo 1/1994 de 20 de junio.

El derecho a la compatibilidad de la prestación previsto en el párrafo anterior surtirá efectos desde la fecha de inicio de la relación laboral, siempre que se solicite en el plazo de 15 días a contar desde la misma. Transcurrido dicho plazo el trabajador no podrá acogerse a esta compatibilidad.

La compatibilidad se mantendrá exclusivamente durante la vigencia del contrato a jornada completa con el límite máximo de la duración de la prestación pendiente de percibir. En el caso de cese en el trabajo que suponga situación legal de desempleo, el beneficiario podrá optar por solicitar una nueva prestación o bien reanudar la prestación pendiente de percibir. En este supuesto, se considerara como periodo consumido únicamente el 25% del tiempo en que se compatibilizo la prestación con el trabajo.

La entidad gestora y el beneficiario estarán exentos durante la percepción del 25% de la prestación compatibilizada de la obligación de cotizar a la seguridad social.

Cuando el trabajador no compatibilice la prestación con el salario en los términos de este apartado, se mantendrá el derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la colocación, siendo de aplicación lo establecido en los art. 212.1.d (*“Mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a doce meses, o mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta propia de duración inferior a veinticuatro meses o inferior a sesenta meses en el supuesto de trabajadores por cuenta propia menores de 30 años de edad que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.”*) y 213.1.d (*“Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 210, o realización de un trabajo por cuenta propia, por tiempo igual o superior a veinticuatro meses, o igual o superior a sesenta meses en el supuesto de trabajadores por cuenta propia menores de 30 años de edad que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.”*) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Cuando el contrato se **celebre a tiempo parcial**, serán de aplicación las disposiciones establecidas con carácter general para la compatibilidad del contrato de trabajo a tiempo parcial con las prestaciones o subsidios por desempleo previstas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en sus normas de desarrollo.

*5 Las contrataciones bajo esta modalidad contractual de desempleados inscritos en la oficina de empleo darán derecho a las siguientes bonificaciones, siempre que se refieran a alguno de estos colectivos:

a) jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la empresa tendrá derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la seguridad social durante 3 años, cuya cuantía será de 83,33 €/mes (1.000€/año) en el primer año; de 91,67€/mes (1.100€/año) en el segundo año, y de 100€/mes (1.200 euros año) en el tercer año.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarían en 8,33 €/mes (100€/año).

b) mayores de 45 años, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la seguridad social, cuya cuantía será de 108,33€/mes (1.300 euros/año) durante 3 años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo este menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 €/mes (1.500 €/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas y previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la seguridad social.

En el supuesto de que el **contrato se celebre a tiempo parcial**, las bonificaciones se disfrutaran de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

9 En lo no previsto en este artículo serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección I del capítulo I de la ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo, salvo lo establecido en sus art. 2.7 (“En todos los casos mencionados en este artículo, con excepción de los previstos en el apartado 3, cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista.”*) y 6.2 (*“Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un periodo de doce meses de las bonificaciones establecidas en este Programa. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas. El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.”*)

7.3.6.- CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS POR LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

- modificación de los art. 6.2, 7.1 y 10.2 de la ley 14/1994, de 1 de junio por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

- desarrollo de la modificación de los at. 6.2, 7.1. y 10.2, quedan como sigue:

* el apartado 2 del art. 6, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el art. 15 del Estatuto de los trabajadores.

Asimismo, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de trabajo en prácticas o un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores.

*el apartado 1 del art.7, en materia de duración del contrato de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en los art. 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto del contrato de puesta a disposición, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 12.3 de esta ley en cuanto a los eventuales periodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios.

* el apartado 2 del art. 10, las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de trabajo en prácticas y contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora de dichos contratos.

7.3.7.- BENEFICIARIOS DE LAS BONIFICACIONES.

- modificación del apartado 2 del artículo 7 de la ley 3/2012, de seis de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

- desarrollo de la modificación del apartado 2 del artículo 7, podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este artículo las empresas que tengan menos de 50 trabajadores en el momento de producirse la contratación, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre

que estas últimas hayan optado por un Régimen de Seguridad Social propio de los trabajadores por cuenta ajena.

En los supuestos de los contratos en prácticas y puestos a disposición de empresas usuarias, estas tendrán derecho, en los mismos términos, a **idénticas bonificaciones cuando**, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

7.3.8.-CONCRECIÓN DE REQUISITO DE PROCEDENCIA DE OTRO SECTOR DE ACTIVIDAD EN LOS INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA.

- modificación del apartado 2 del art. 9 de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

- desarrollo de la modificación del apartado 2 del art. 9, los trabajadores deberán de cumplir alguno de los siguientes requisitos:

a) no tener experiencia laboral o que esta sea inferior a 3 meses.

b) proceder de otro sector de actividad. A estos efectos se entenderá por sector de actividad el identificado como clase mediante un código numérico de cuatro cifras en el anexo del R.D. 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009), de acuerdo con sus artículo 3.d).

c) ser desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos 12 meses durante 18 anteriores a la contratación.

d) carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad.

7.3.9.- CONCEPTO DE GRUPO DE EMPRESAS A EFECTOS DE LAS APORTACIONES ECONÓMICAS POR DESPIDOS QUE AFECTEN A LOS TRABAJADORES DE 50 O MÁS AÑOS EN EMPRESAS CON BENEFICIOS.

- modificación se añade un nuevo párrafo al final del apartado 1 de la disposición adicional decimosexta de la ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la seguridad social.

- desarrollo nuevo párrafo del apartado 1 de la D.A. 16 de la ley 27/2011, a los efectos previstos en esta disposición resultara de aplicación el concepto de grupo de empresas establecido en el artículo 42.1. del Código de Comercio, si bien para la determinación del resultado del ejercicio solo se tendrán en cuenta los resultados obtenidos en España por las empresas que lo integren.

7.3.10.- **reducción** del tipo de cotización por desempleo en los contratos de duración determinada a **tiempo parcial**.

- modificación del tipo de cotización previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2014 para la **contingencia de desempleo** en los contratos de duración determinada a tiempo parcial.

- desarrollo el tipo de cotización previsto en la Ley de Presupuesto Generales para el 2014 por la contingencia de desempleo se reducirá en 1%. En consecuencia, el tipo de cotización será del 8,30%, del que el 6,70% será a cargo del empresario y el 1,60 a cargo del trabajador.

7.3.11.- **cuantía** de la base mínima de cotización para determinados trabajadores autónomos RETA.

- modificación de la base mínima que en algún momento de cada ejercicio económico y de manera simultánea tengan a 10 o más trabajadores por cuenta ajena.

- desarrollo para los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o autónomos que en algún momento de cada ejercicio económico y de manera simultánea hayan tenido contratado a sus servicio un nº de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a 10, la base mínima de cotización para el ejercicio siguiente tendrá una cuantía igual a la correspondiente para los trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización del régimen general.

Dicha base de cotización será también aplicable en cada ejercicio económico a los trabajadores autónomos incluidos en el régimen especial al amparo de lo establecido en la disposición adicional vigésima séptima del texto refundido de la ley general de la seguridad social y del art. 21.3 de la ley

4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales, a excepción de aquellos que causen alta inicial en el mismo, durante los 12 primeros meses de su actividad, a contar desde la fecha de efectos de dicha alta.

7.3.12.- RÉGIMEN APLICABLE A LOS CONTRATOS VIGENTES.

- El régimen de horas complementaria pactado con anterioridad a (22-12-13) continuara siendo de aplicación en los contratos vigentes a dicha fecha, salvo que las partes acuerden modificarlo en los términos establecidos en la nueva redacción de los apartados 4 y 5 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

- Los periodos de prueba concertados con anterioridad a (22-12-13) continuarán rigiendo por la normativa legal o convencional conforme a la que se celebraron.

7.3.13.- **AMPLIACIÓN** DEL PLAZO QUE PERMITE EFECTUAR CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE NO VINCULADOS A CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD O TÍTULOS DE FORMACIÓN.

- modificación del apartado 2 de la disposición transitoria octava de la ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

- desarrollo en los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban hasta el **31 de diciembre de 2014**, en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o en centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecido en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en las páginas web del Servicio Público de Empleo Estatal www.sepe.es y en las de los Servicios Públicos de Empleo correspondientes de las Comunidades Autónomas, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicado por estas al Servicio Público de Empleo Estatal o Autonómico, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

7.3.14.- CONCEPTOS COMPUTABLES EN LA BASE DE COTIZACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

VER TABLAS 10 Y 17

- modificación el art.109 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, dando una nueva redacción.

- desarrollo base de cotización.

1. La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma de denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.

Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearan a los largo de los 12 meses del año.

Las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato. La liquidación y cotización complementaria comprenderán los días de duración de las vacaciones, aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización al correspondiente al mes o meses que resulten afectados.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, serán aplicables las normas generales de cotización en los términos que reglamentariamente se determinen cuando, mediante ley o ejecución de la misma, se establezca que la remuneración del trabajador debe incluir, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas.

2. **unicamente** no se computaran en la **base de cotización** los siguientes conceptos:

a) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su *centro habitual de trabajo* para realizar el mismo en lugar distinto, cuando utilice medios de transporte público, siempre que el importe de dichos de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente.

b) las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera del *centro habitual de trabajo* para realizar el mismo en lugar distinto, no comprendidos en el apartado anterior, así como para gastos normales de manutención y estancia generados en *municipio distinto del lugar del trabajo* habitual del perceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas.

c) Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.

*las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados y suspensiones estarán exentas de cotización hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable.

*las indemnizaciones por despido o cese del trabajador estarán exentas en la cuantía establecida con carácter obligatorio en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de las sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida **en virtud de convenio colectivo, pacto o contrato**.

Cuando se extinga el contrato de trabajo con **anterioridad al acto de conciliación**, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido en el caso de que éste hubiera sido declarado improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en los supuestos de despido o cese como consecuencia de despidos colectivos, tramitados de conformidad con lo dispuesto en el art. 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 de la citada ley, siempre que en ambos casos se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedara exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente

d) las prestaciones de la Seguridad Social, las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas y las asignaciones destinadas por éstas para satisfacer gastos de estudios dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje del personal a s servicio, cuando tales estudios vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.

e) las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

3. los empresarios deberán **comunicar** a la Tesorería General de la Seguridad Social en cada periodo de liquidación **el importe de todos los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización a la Seguridad Social** y aunque resulten de aplicación bases únicas.

4. no obstante lo dispuesto en el apartado 2.e), el Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá establecer el cómputo de las horas extraordinarias, ya sea con carácter general, ya sea por sectores laborales en los que la prolongación de la jornada sea características de su actividad.

7.3.15.- **MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 4/2004, DE 5 DE MARZO.**

- modificación se añade un apartado 4 al artículo 43 del texto refundido de la ley del impuesto sobre sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo.

- desarrollo, en el supuesto de contratos a tiempo parcial, las deducciones previstas en este artículo se aplicaran de manera de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en contrato.

7.3.16.- MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO 1620/2011, DE 14 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR.

- modificación se añade un nuevo apartado 3 bis al art. 9 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- desarrollo respecto a los trabajadores contratados a tiempo parcial, no serán de aplicación las obligaciones de registro de la jornada establecidas en el art. 12.5h) del Estatuto de los Trabajadores.

7.3.17.-ORDENACION DE LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN.

Con el fin de proporcionar una mayor seguridad jurídica, el gobierno procederá a una reordenación normativa de los incentivos a la contratación en relación con la cotización a la seguridad social, a cuyo fin incluirá en una disposición las bonificaciones y reducciones en la cotización a la seguridad social vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley y proceda, en su caso, a la armonización de los requisitos y obligaciones legal o reglamentariamente previstos.

7.4 NORMA REGULADORA: Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social.

PUBLICACION: BOE de 26 de diciembre de 2013.

TITULACION: Regulación del Factor sostenibilidad y del Índice de Revalorización de Pensiones de la Seguridad Social.

ENTRADA EN VIGOR: 27-12-13.

DESARROLLO: Del 1 al 7 apartado.

7.4.1.- Factor de Sostenibilidad de la Pensión de Jubilación.

Definición.- El factor sostenibilidad se define como un instrumento que con carácter automático permite vincular el importe de las pensiones de jubilación del Sistema de la Seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas, a través de la fórmula que se regula en esta norma, ajustando las cuantías que percibirán aquellos que se jubilen en similares condiciones en momentos temporales diferentes.

Aplicación.- El factor sostenibilidad se aplicará, en los términos establecidos, por una sola vez para la determinación del importe inicial de las nuevas pensiones de jubilación del sistema de la Seguridad Social.

Cálculo.- Para el cálculo del factor de sostenibilidad se tendrán en cuenta:

- a) Las tablas de mortalidad de la población pensionista de jubilación del sistema de la Seguridad Social
- b) La edad de 67 años como edad de referencia.

7.4.2.- Índice de Revalorización.

Revalorización.- Las pensiones de la Seguridad Social en su modalidad contributiva, incluido el importe de la pensión mínima, serán incrementadas al comienzo de cada año en función del índice de revalorización previsto en el correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Cuantía.- El índice de revalorización de las pensiones se determinará según fórmula matemática. En ningún caso el resultado obtenido podrá dar lugar a un incremento anual de las pensiones inferiores al 0,25 % ni superior a la variación porcentual del índice de precios de consumo en el periodo anual anterior diciembre del año más 0,50 %.

Para el cálculo de la expresión matemática se considerará el total de ingresos y gastos agregados del sistema por operaciones no financieras (capítulos 1 a 7 en gastos y 1 a 7 en ingresos del Presu-

puesto de la Seguridad Social) sin tener en cuenta los correspondientes al Instituto Nacional de Gestión Sanitaria y al Instituto de Mayores y Servicios Sociales. A los efectos de su utilización en el cálculo del índice de revalorización, y respecto de las cuantías liquidadas, la Intervención General de la Seguridad Social deducirá de los capítulos anteriores aquellas partidas que no tengan carácter periódico.

A efectos de proceder a la estimación de los ingresos y gastos de los años a utilizar, el Ministerio de Economía y Competitividad facilitará a la administración de la Seguridad Social las previsiones de las variables macroeconómicas necesarias para la estimación de los mismos.

7.4.3.- Aplicación transparente del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización.

El factor sostenibilidad se aplicará con absoluta transparencia, publicándose el seguimiento sistemático de la esperanza de vida. De igual manera, y con ocasión del reconocimiento de la pensión inicial, se informará a los pensionistas sobre el efecto del factor de sostenibilidad en el cálculo de la misma.

En relación con el índice de revalorización, anualmente se publicará el valor de las variables que intervienen en el cálculo.

7.4.4.- Informe sobre la adecuación y suficiencia de las pensiones del Sistema de la Seguridad Social.

El gobierno elaborará quinquenalmente desde la aprobación de esta Ley un estudio, para su presentación en el Congreso de los Diputados y en el ámbito del diálogo social con las organizaciones sindicales y empresariales, sobre los efectos de las medidas adoptadas en esta norma en la suficiencia y adecuación de las pensiones de la Seguridad Social.

7.4.5.- Determinación de la cuantía de la pensión de jubilación.

La cuantía de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, se determinará aplicando a la base reguladora, calculada conforme a lo dispuesto en el artículo precedente, los porcentajes siguientes:

1º Por los primeros 15 años cotizados: el 50%.

2º.- A partir del decimosexto, por cada mes adicional de cotización, comprendido entre los meses 1 y 248, se añadirá un 0,19%, y por los que rebasen el mes 248, se añadirá el 0,18%, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100%.

A la cuantía así determinada le será de aplicación el factor sostenibilidad que corresponda en cada momento.

7.4.6.- Entrada en vigor.

La presente ley entra en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE 26-12-13), entrada en vigor el 27-12-13.

El factor sostenibilidad se aplicará a las pensiones de jubilación del sistema de la seguridad social que se causen a partir del 1 de enero de 2019

7.5 NORMA REGULADORA: Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato de formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato en formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación dual.

PUBLICACION: sábado 11 de enero de 2014.

TITULACION: La formación profesional dual.

ENTRADA EN VIGOR: El 12 de enero de 2014.

DESARROLLO: Desarrollado en 16 apartados.

Objeto y ámbito de aplicación.

1.- Tiene por objeto esta orden la regulación de los aspectos formativos del contrato para la formación y aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012 ⁽¹⁾, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

De conformidad con el art. 11.2. ⁽²⁾ del Estatuto de los Trabajadores, el contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto *la cualificación profesional* de los trabajadores en régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco de un sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

2.- El ámbito de aplicación de esta orden se extiende a todo el territorio estatal.

Contrato de trabajo y acuerdo para la actividad formativa.

El contrato para la formación y el aprendizaje, si como su anexo relativo al acuerdo para la actividad formativa que deberá suscribir la empresa con el centro de formación u órgano designado por la administración educativa o laboral que imparta la formación y la persona trabajadora, o sólo con ésta cuando la formación se imparta en la propia empresa, se formalizaran en los modelos oficiales que figuran, en formato electrónico, en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal.

Dicho contrato seguirá las indicaciones recogidas en el Capítulo I del Título II del Real Decreto 1529/2012 ⁽¹⁾, de 8 de noviembre, en el que se desarrollan los aspectos laborales aplicables al contrato para la formación y el aprendizaje en cuanto a requisitos, formalización, jornada laboral, salario, periodo de prueba, duración y prórroga, y extinción.

Tiempo dedicado a la actividad formativa.

El contrato se celebrará a tiempo completo, destinándose una parte de ese tiempo al desempeño de una actividad laboral retribuida y otra parte al desarrollo de una actividad formativa relacionada con el puesto de trabajo que ocupa la persona trabajadora.

El tiempo dedicado a la actividad formativa no podrá ser inferior al 25% durante el primer año, o al 15% durante el 2 y 3 año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Para el cálculo del tiempo dedicado a la actividad formativa se tomara como referencia la jornada anual, no computándose en ella los días de vacaciones.

Cuando las partes acuerden concentrar las actividades formativas en determinados periodos de tiempo durante la vigencia del contrato, deberán hacerlo constar expresamente en el acuerdo de actividad formativa.

Contenido de la actividad formativa.

1.- La actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje será necesaria para la obtención de un título de *formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad* o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable, debiendo ser programada de acuerdo a los reales decretos que regulan cada certificado de profesionalidad o cada ciclo formativo.

Cuando la formación se dirija a la obtención de un certificado de profesionalidad de nivel 2 o ni-

vel 3, o bien a un título de formación profesional, el acuerdo para la actividad formativa deberá contener una declaración relativa a que la persona trabajadora reúne los requisitos de acceso a esta formación establecidos en la normativa reguladora de los mismos. Este extremo podrá ser objeto de comprobación en las actuaciones de seguimiento y control de la actividad formativa que realicen las Administraciones Públicas competentes.

2.- La actividad formativa podrá incluir, además de la señalada en el apartado anterior, formación complementaria asociada a las necesidades de la empresa o de la persona trabajadora, que no se considerara como trabajo efectivo y que deberá ser autorizada por el Servicio Público de Empleo competente junto con la autorización de inicio de la actividad formativa regulada en un apartado posterior que denominaremos (autorización de inicio de actividad formativa).

La formación complementaria no será objeto de financiación pública mediante bonificaciones.

Centros impartidores de actividad formativa.

1.- La actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje será impartida directamente por los siguientes centros o entidades:

a) Los centros y entidades de formación, públicos y privados, acreditados para impartir la formación vinculada a los certificados de profesionalidad, de acuerdo con la normativa reguladora del subsistema de formación profesional para el empleo y la de los certificados de profesionalidad.

b) Los centros públicos y privados concertados autorizados por la administración educativa competente, que oferten los títulos de formación profesional.

c) Los centros integrados públicos y privados de formación profesional.

d) Los centros de referencia Nacional en las condiciones y para los fines establecidos en el Real Decreto 229/2008 ⁽³⁾, de 15 de febrero, por el que se regulan los centros de referencia nacional en el ámbito de la formación profesional.

e) Las empresas que dispongan de autorización de la administración educativa competente para impartir la formación de ciclos formativos y/o acreditación de la administración laboral competente para impartir la formación vinculada a los certificados de profesionalidad en los supuestos contemplados en el art. 3.1. letras c, d y e, del Real Decreto 1529/2012 ⁽¹⁾, de 8 de noviembre así como en sus disposición adicional quinta respecto de las empresas de menos de 5 trabajadores. En este último supuesto los requisitos mínimos de espacios, instalaciones y equipamientos para impartir la formación serán los que se establezcan, en desarrollo de la citada disposición por la normativa, reguladora de los certificados de profesionalidad.

Así mismo, en los certificados de profesionalidad que, de acuerdo con su normativa reguladora, se puedan impartir mediante la modalidad de tele formación la tutoría-formación de la parte presencial obligatoria podrá realizarse en la propia empresa, en los supuestos contemplados en el art. 3.1. letras c, d y e, del Real Decreto 1529/2012 ⁽¹⁾ de 8 de noviembre, en este caso, se especificaran en el acuerdo para la actividad formativa los requerimientos que, según el centro de formación que suscribe el citado acuerdo, deberán cumplirse por parte de la empresa para garantizar la calidad de la formación y el cumplimiento de lo previsto en los correspondientes certificados de profesionalidad. En todo caso, será de aplicación a este supuesto la prueba de evaluación final de carácter presencial que corresponde realizar al centro de formación respecto de los modelos formativos impartidos mediante la modalidad de tele formación.

2.- Sin perjuicio de los servicios de información y orientación regulados en el art. 22 del R.D. 1529/2012 ⁽¹⁾, de 8 de noviembre, el Servicio Público de Empleo Estatal proporcionará información ac-

tualizada sobre los centros que figuran en el registro estatal de centros y entidades de formación como centros acreditados para impartir la actividad formativa vinculada a los certificados de profesionalidad. Asimismo, informara en colaboración con el Ministerio de Educación Cultura y Deporte, sobre los centros del Sistema Educativo autorizados para impartir formación vinculada a contratos para la formación y el aprendizaje, de acuerdo con la comunicación que la administración educativa realizara al Servicio Público de Empleo Estatal en la forma y los plazos que se determinen en el correspondiente convenio de colaboración.

Esta información estará disponible a través de la página web del citado organismo (www.sepe.es), mediante un buscador que relacionara los certificados de profesionalidad y los títulos de formación profesional con los centros disponibles para su impartición y las diferentes ocupaciones a las que dan cobertura.

Autorización de inicio de la actividad formativa.

1.- Previamente a la formalización del contrato inicial y de sus prorrogas, la actividad formativa será *autorizada por el Servicio Público de Empleo competente*, que será el Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma donde esté ubicado el centro de trabajo de la empresa.

No obstante lo anterior, de conformidad con lo establecido en el art. 16.8 del Real Decreto 1529/2012 ⁽¹⁾ cuando una misma empresa, con centros de trabajo en más de una comunidad autónoma realice contratos para la formación y el aprendizaje, la citada autorización corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal a estos efectos, en la solicitud de autorización de inicio de la actividad formativa la empresa deberá declarar si tiene o no centros de trabajo en más de una comunidad autónoma.

2.- La solicitud de dicha autorización ira acompañada del acuerdo para la actividad formativa previsto en el art. 21 del Real Decreto 1529/2012 ⁽¹⁾.

3.- Cuando la competencia para conceder la autorización sea del Servicio Público de Empleo Estatal, la solicitud, en todo caso, se efectuara a través de su registro electrónico, a través del cual, además se realizaran los siguientes trámites:

a) cumplimentación y presentación de la solicitud de autorización de inicio de la actividad formativa y del correspondiente acuerdo para la actividad formativa.

b) cumplimentación y presentación de la solicitud de cualquier modificación posterior del acuerdo para la actividad formativa. Las modificaciones del acuerdo deberán obedecer a causas justificadas y el procedimiento para su autorización será el mismo que el establecido para la autorización de inicio de la actividad formativa.

c) comunicación por los centros de formación de los datos contemplados en el art. 9.2.

d) Comunicación de la finalización de la actividad formativa.

Tanto la solicitud de autorización como los trámites previstos en las letras a, b y d de este apartado podrán ser realizados directamente por la empresa o, en su lugar, por el centro de formación que suscriba el acuerdo para la actividad formativa.

4.- Cuando la competencia para conceder la autorización corresponda a las comunidades Autónomas estas podrán optar porque la solicitud, así como cada uno de los tramites contemplados en el apartado 3 se efectuó a través del registro electrónico del servicio público de empleo estatal, debiéndose estar, en este caso, a lo dispuesto en el art. 24.3. De la Ley 11/2007 de 22 de junio. De acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos.

Las comunidades autónomas, en todo caso, estarán sujetas al cumplimiento de las obligaciones de información al Servicio Público de Empleo Estatal contempladas en la disposición adicional 2ª, a través de la aplicación electrónica que se habilitara mediante resolución de la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, además de informar de la fecha de registro de la solicitudes presentadas.

5.- Una vez autorizado el inicio de la actividad formativa, ya sea de forma expresa o por silencio administrativo según lo previsto en el art. 16.9 del Real Decreto 1529/2012 ⁽¹⁾, procederá la formalización del contrato y del anexo relativo al acuerdo para la actividad formativa, en los términos señalados en el art. 7 del citado Real Decreto. Una copia del acuerdo firmado por las partes estará en la empresa y otra en el centro de formación a disposición de los órganos competentes de control.

La empresa deberá comunicar en el plazo máximo de 10 días la formalización y finalización del contrato inicial y de sus prorrogas al servicio público de empleo correspondiente, de conformidad con lo establecido en el art. 7.2 del Real Decreto 1529/2012, ⁽¹⁾.

6.- En caso de desestimación de la solicitud de autorización de inicio de la actividad formativa el Servicio Público de Empleo competente reflejara en la correspondiente resolución los motivos de dicha desestimación.

Tal desestimación no impedirá la presentación de una nueva solicitud y, en su caso, obtención de autorización, una vez subsanadas las deficiencias que motivaron la desestimación.

7.- La autorización de inicio de la actividad formativa por parte de los Servicios Públicos de Empleo se realizara de forma coordinada con las administraciones educativas competentes, cuando la formación vaya dirigida a la obtención de títulos de formación profesional.

Seguimiento, evaluación y acreditación de la formación.

1.- El seguimiento, evaluación y acreditación de la formación para la obtención de los certificados de profesionalidad, vinculada a los contratos para la formación y el aprendizaje, corresponderá a los servicios públicos de empleo, que, según lo señalado en el punto anterior, hayan autorizado el inicio de la actividad formativa.

Por su parte, las administraciones educativas se responsabilizaran de realizar el seguimiento, evaluación y acreditación de la formación dirigida a la obtención de los títulos de formación profesional

2.- Sin perjuicio de la regulación contenida en los artículos 23 y 25 del Real Decreto 1529/2012, ⁽¹⁾, el seguimiento, evaluación y acreditación de la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje se regirá, asimismo, por la normativa vigente reguladora de la formación profesional del sistema educativo y de los certificados de profesionalidad.

Costes de formación y financiación máxima.

1.- Los costes financiados de la formación en el contrato para la formación y aprendizaje se calcularán de acuerdo con los siguientes modelos económicos:

a) modalidad presencial: Los costes hora/participante serán de 8 euros.

b) modalidad a distancia/tele formación: Los costes horas/participante serán de 5 euros.

Estos módulos económicos se podrán actualizar por resolución del titular de la dirección general del Servicio Público de Empleo Estatal.

2.- La cuantía máxima de las bonificaciones que podrá aplicarse la empresa para la financiación de los costes de formación señalados en el apartado anterior, será la que resulte de multiplicar el correspondiente módulo económico por un número de horas equivalente al 25% de la jornada durante el primer año del contrato, del 15% de la jornada el 2 y 3 año.

Pago a los centros y justificación.

1.- Cuando la formación sea impartida por un centro de formación acreditado o autorizado, de titularidad privada, la empresa abonará mensualmente al centro el coste de la formación y se podrá aplicar por ello las correspondientes bonificaciones en las cotizaciones a la seguridad social en los términos del siguiente apartado.

El pago al centro deberá realizarse durante el mes siguiente a la finalización del plazo reglamentario de ingreso de las cuotas de la seguridad social correspondientes a cada mes hasta que finalice el contrato inicial o las prórrogas.

2.- El centro emitirá a la empresa mensualmente factura en la que conste datos del participante, nombre del centro formación realizada número de horas de formación correspondiente al mes liquidado fecha de la factura y representante legal del centro.

Así mismo, y a efectos de justificación y posterior control de las bonificaciones aplicadas por las empresas dentro de cada ejercicio presupuestario, el centro de formación comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal los datos señalados en el párrafo anterior a través de la aplicación electrónica prevista. La citada comunicación podrá realizarse periódicamente, a medida que el coste de la actividad formativa se va facturando, o una vez finalizado cada ejercicio presupuestario dentro del mes siguiente a dicha finalización.

La mencionada comunicación se realizará por la propia empresa cuando disponiendo de la acreditación o autorización correspondiente, sea esta la responsable de impartir la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje.

3.- Las facturas o recibos de pago estarán en la empresa a disposición del Servicio Público de Empleo Estatal y demás organismos facultados para su control durante el plazo de 5 años a contar desde la finalización de los contratos para la formación y el aprendizaje que hayan sido realizados. En el supuesto de cofinanciación por el Fondo Social Europeo, se dará publicidad de la misma mediante resolución del servicio público de empleo estatal y el plazo señalado anteriormente será el que establezca la normativa comunitaria.

Asimismo los costes de la formación objeto de bonificación deberán quedar expresamente identificados en la contabilidad de la empresa.

Bonificaciones y requisitos a cumplir por las empresas.

Hasta el límite de la cuantía máxima señalada (en el apartado anterior "costes de formación y financiación máxima punto 2), la empresa podrá financiarse el coste de la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje mediante bonificaciones aplicadas en las cuotas de la seguridad social siempre que cumpla al menos los siguientes requisitos:

a) Suscripción del acuerdo para la actividad formativa e información del mismo a la representación legal de los trabajadores.

b) Solicitud de autorización de inicio de la actividad formativa.

c) Asignación a la persona trabajadora de un puesto de trabajo relacionado con la actividad

formativa y compatible con el tiempo dedicado a dicha actividad. Los servicios públicos de empleo competentes revisaran tal relación antes de la autorización de inicio de la actividad formativa.

d) designación de una persona con la cualificación y experiencia profesional adecuada para ejercer la tutoría en el ámbito de la empresa.

e) custodia de los soportes justificativos del coste y pago de la formación realizada.

2.- La empresa se aplicara las bonificaciones en los boletines mensuales de cotización manteniendo la proporción de un número máximo de horas financiables, por la formación efectivamente realizada, equivalente el 25% de la jornada aplicada en cada mes durante el primer año del contrato y el 15% de la jornada el 2 y 3 año. Igualmente, en el supuesto de que el desarrollo de la actividad formativa se concentre en un determinado periodo durante la vigencia del contrato la aplicación de las bonificaciones se realizaran mensualmente y en la proporción señalada, hasta que la empresa totalice la cuantía máxima de financiación a que tiene derecho.

3.- La aplicación indebida o fraudulenta de las bonificaciones determinara que las cantidades correspondientes a las cuotas no ingresadas sean objeto de reclamación administrativa mediante acta de liquidación de la inspección de trabajo y seguridad social. La devolución de dichas cantidades comprenderá el interés de demora calculado desde el momento del disfrute indebido de las bonificaciones en las cuotas de la seguridad social.

Subvenciones para la financiación de costes adicionales.

1.- De conformidad con lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 1529/2012 ⁽¹⁾ de 8 de noviembre, el Servicio Público de Empleo Estatal podrá otorgar subvenciones, en régimen de concesión directa, a las comunidades autónomas y, en su caso, al Ministerio de Educación Cultura y Deporte para financiar los costes adicionales que se deriven para los centros públicos del sistema educativos como consecuencia de la impartición de la actividad formativa en los contratos para la formación y el aprendizaje.

A estos efectos, se suscribirán convenios entre las administraciones educativas y laborales competentes que incluirán aspectos relacionados con la gestión y financiación de dichos costes adicionales.

2.- Preferentemente en el primer trimestre de cada año natural se suscribirán los respectivos convenios de colaboración en los que se regularan, al menos, los siguientes aspectos:

a) Indicación del número de plazas y títulos de formación profesional ofertados para estos contratos en cada uno de los centros del sistema educativos pertenecientes al ámbito competencial de la administración que suscribe el convenio.

b) Estimación del importe máximo de los costes adicionales que para la administración educativa pueda suponer, durante todo el ejercicio, la impartición de la formación profesional ofertada en los contratos para la formación y el aprendizaje respecto del coste afectivo de la programación ordinaria de las actividades formativas que se imparten con carácter gratuito.

c) Periodicidad para el abono de las cantidades destinadas a financiar los costes adicionales previstos en el convenio y reglas sobre la justificación de los costes en los que efectivamente ha incurrido la administración receptora de las subvenciones en todo caso, el abono de dicha administración de los importes de las subvenciones se realizara previa justificación por parte de la misma de los costes efectivamente incurridos de conformidad con lo establecido en el art. 24.2 del Real Decreto 1529/2012 ⁽¹⁾.

Celebración de contratos para la formación y el aprendizaje por las empresas de trabajo temporal.

A los efectos de la presente norma se entenderá que se hacen a lo largo de la misma a las empresas incluyen a las empresas de trabajo temporal cuando celebren contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias.

La empresa de trabajo temporal será la responsable de las obligaciones relativas a los aspectos formativos del citado contrato. Por su parte la empresa usuaria será la responsable de designar la persona encargada de tutelar el desarrollo de la actividad laboral, que actuara como interlocutora de la empresa de trabajo temporal a estos efectos, debiendo asumir esta última el resto de obligaciones relativas a las tutorías vinculadas al contrato y al acuerdo para la actividad formativa.

Tutorías vinculadas al contrato para la formación y el aprendizaje.

Las administraciones públicas competentes desarrollaran, de manera coordinada programas, guías u otras actuaciones específicas para la preparación y formación de las personas que ejerzan las tutorías vinculadas al contrato para la formación y el aprendizaje, tanto de las designadas por las empresas como por los centros de formación, para el desarrollo de las funciones señaladas en el art. 20 del Real Decreto 1529/2012 ⁽¹⁾.

Medidas para promover la participación de las pequeñas y medianas empresas.

Las administraciones públicas competentes adoptaran las medidas oportunas para promover la participación de las pequeñas y medianas empresas en la formación profesional dual a través del contrato para la formación y el aprendizaje; en particular, impulsaran la modalidad de teleformación en la impartición de la formación ofertada por la red de centros de formación profesional con el objeto de favorecer el acceso a la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje de todos los trabajadores especialmente de las pequeñas y medianas empresas, en cualquier momento y lugar.

Particularidades en determinados contratos para la formación y el aprendizaje.

Los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban en el marco de las acciones y medidas establecidas en el art. 25.1. Letra d) de la Ley 56/2003 ⁽⁴⁾ de 16 de diciembre, de Empleo incluyendo escuelas taller, casas de oficio, y talleres de empleo u otras que se puedan aprobar, se ajustaran a lo dispuesto en esta orden con las siguientes particularidades:

a) No será necesaria la cumplimentación del anexo relativo al acuerdo para la actividad recogido en el apartado anterior (contrato de trabajo y acuerdo para la actividad formativa) al aprobarse dicha actividad cuando se aprueba el proyecto.

b) No será necesaria la autorización de inicio de la actividad formativa del apartado anterior denominado (autorización de inicio de la actividad formativa), porque la resolución de aprobación del proyecto lleva implícita dicha autorización.

Contratos para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación.

Los contratos para la formación y el aprendizaje que transitoriamente, de conformidad con el apartado 2 de la disposición transitoria octava de la ley 3/2012 ⁽⁵⁾, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral no estén vinculados a la obtención de un título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, se registrarán por el siguiente procedimiento:

a) El acuerdo para la actividad formativa se formalizara en el anexo II que figura en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, no siendo de aplicación al mismo lo establecido en el apartado anterior (autorización de inicio de la actividad formativa).

b) el centro de formación que suscriba el citado acuerdo deberá enviar una copia, en todo caso, a la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal que corresponda según la ubicación del puesto de trabajo, con independencia que dicho acuerdo, junto con el contrato, se haya comunicado a través de Contrat@.

c) La financiación del coste de la formación se realizara conforme en los apartados anteriores (costes de formación y financiación máxima, pago a los centros y justificación, bonificaciones y requisitos a cumplir por las empresas).

d) El Servicio Público de Empleo Estatal realizara las actuaciones de gestión, control y seguimiento de los contratos para la formación y el aprendizaje a que se refiere esta disposición, sin perjuicio de la información que de ello proporcione a cada comunidad autónoma respecto de los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban en su ámbito territorial

(1) [RD 1529/2012](#)

(2) **Art. 11.2 del ET**

2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre (LA LEY 12400/2007), para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio (LA LEY 981/2002), de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio (LA LEY 981/2002), de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el ar-

título 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

(3) [R.D. 229/2008](#)

(4) [Artículo 25.1 letra d\) Ley 56/2003](#)

(5) **Apartado 2 Disposición transitoria octava de la Ley 3/2012**

2. En los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban en los doce meses siguientes a la entrada en vigor de este real decreto-ley, en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, www.sepe.es, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

7.6 Norma Reguladora: Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden social. B.O.E 1-3-14.

7.6.1.- Modificaciones en materia de protección social del trabajo a tiempo parcial.

1.1. Periodos de cotización.

Para acreditar los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad se aplicaran las *siguientes* reglas:

a) Se tendrán en cuenta todos los perdidos durante los cuales se haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

A tal efecto el coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, se aplicara sobre el periodo de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se consideran efectivamente cotizados en cada periodo.

Al número de días que resulten se le sumaran, en su caso, los días a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computables para el acceso a las prestaciones.

b) Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo este el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados y acreditados como cotizados, de acuerdo con lo establecido en la letra a anterior, sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador. En caso de tratarse de subsidio por incapacidad temporal, el cálculo del coeficiente global de parcialidad se realizara exclusivamente sobre los últimos 5 años. Si se trata de subsidio por maternidad o paternidad, el coeficiente global de parcialidad se calculará sobre los últimos 7 años o, en su caso, sobre toda la vida laboral.

c) El periodo mínimo de cotización exigido a los trabajadores a tiempo parcial para cada una de las prestaciones económicas que lo tengan establecido, será el resultado de aplicar al periodo regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad a que refiere la letra b).

En los supuestos en que, a efectos del acceso a la correspondiente prestación económica, se exija que parte o la totalidad del periodo mínimo de cotización este comprendido en un plazo de tiempo determinado, el coeficiente global de parcialidad se aplicara para fijar el periodo de cotización exigible. El espacio temporal en el que habrá de estar comprendido el periodo exigible será, en todo ca-

so, el establecido con carácter general para la respectiva prestación.

1.2 Cuantía.

A efectos de la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, el número de días cotizados que resulten de lo establecido en el segundo párrafo de la letra a) anterior, se incrementara con la aplicación del coeficiente 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al periodo de alta a tiempo parcial.

Cuando el interesado acredite un periodo de cotización inferior a 15 años, considerando la suma de los días a tiempo completo con los días a tiempo parcial incrementados ya estos últimos con el coeficiente del 1,5 el porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora será el equivalente al que resulte de aplicar a 50 el porcentaje que represente el periodo de cotización acreditado por el trabajador sobre 15 años.

7.6.2.- Modificación en materia de empleo y protección por desempleo.

1. Suspensión de la prestación por desempleo. **Nuevas.**

I.- Traslado de residencia al extranjero. En los supuestos de traslado de residencia el extranjero en lo que el beneficiario declare que es para búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional cooperación internacional, por un periodo continuado inferior a 12 meses, siempre que la salida al extranjero este previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto sobre la exportación de las prestaciones en la normas de la unión europea.

II.- Estancia en el extranjero. En los supuestos de estancia en el extranjero por un periodo, continuado o no, de hasta 90 días como máximo durante cada año natural, siempre que la salida al extranjero este previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora.

No tendrá la consideración de estancia ni de traslado de residencia la salida al extranjero por tiempo no superior a 15 días naturales por una sola vez cada año, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el art. 231. 1. de la Ley General Seguridad Social ⁽¹⁾

2 Extinción de la prestación por desempleo: residencia o estancia en el extranjero.

En caso de traslado de residencia o estancia en el extranjero, salvo en los supuestos previstos en el punto 2.1 anterior de suspensión de la prestación.

3 Incumplimiento de la obligación de inscripción como demandante de empleo suspensión de la prestación de desempleo.

Así mismo, la entidad gestora suspenderá el abono de las prestaciones durante los periodos en los que los beneficiarios no figuren inscritos como demandantes de empleo en el servicio público de empleo, y se reanudara a partir de la fecha de la nueva inscripción previa comparecencia ante la entidad gestora acreditando dicha inscripción, salvo que proceda el mantenimiento de la suspensión de la prestación o su extinción por alguna de las causas previstas en esta u otra norma.

4. Subsidio por desempleo. Requisito de la inscripción como demandante de empleo y compromiso de actividad **Nuevo**

En todas las modalidades de subsidio se exigirá el requisito de estar inscrito y mantener la inscripción como demandante de empleo en los mismo términos previstos en el art. 207 ⁽²⁾ y en el 209.1 ⁽³⁾ de esta ley (Ley 1/2014)

7.6.3.- Modificación del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social RDLeg. 5/2002 de 4 de agosto.

1. Infracción grave

1.1. No comunicar a la entidad gestora las medidas de despido colectivo o de suspensión o reducción de jornada.

El incumplimiento de la obligación de comunicar a la entidad gestora de la prestación por desempleo, con *carácter previo* a sus efectividades, las medidas de despido colectivo o de suspensión o reducción de jornada, en la forma y con el contenido establecido reglamentariamente, así como la no comunicación, con antelación a que se produzcan, de las variaciones que se originen sobre el calendario inicialmente dispuesto, en relación con la concreción e individualización por trabajador de los días de suspensión o reducción de jornada, así como en este último caso, el horario de trabajo aceptado por la reducción.

1.2. No comunicar, salvo causa justificada, las bajas en las prestaciones en el momento en que se produzcan situaciones determinantes de la suspensión o extinción del derecho, o cuando se dejen de reunir los requisitos para el derecho a su percepción cuando por cualquiera de dichas causas se haya percibido indebidamente la prestación, siempre que la conducta no esté tipificada como infracción leve en el art. 24.4.b) ⁽⁵⁾ de esta Ley.

2 Infracciones Leves

2.1.- No facilitar la información que garantice la recepción de notificaciones y comunicaciones.

Las citaciones o comunicaciones efectuadas por medios electrónicos se entenderán válidas a efectos de notificaciones siempre que los trabajadores hayan expresado previamente *su consentimiento*.

2.2.- Incumplimiento ante la entidad gestora de los solicitantes o beneficiarios de las prestaciones. **Nuevo.**

No cumplir el requisito exigido para la conservación de la percepción de la prestación, de estar inscrito como demandante de empleo en los términos establecidos en los artículos 209.1 ⁽³⁾, y 215.4 ⁽⁴⁾ Del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, salvo causa justificada.

3.- Competencias sancionadoras del Servicio público competente.

La imposición de sanciones por infracciones en materia de seguridad social a los trabajadores corresponde, a propuesta de la inspección de trabajo y seguridad social, a la entidad gestora o servicio común de la seguridad social competente. En el caso de infracciones cometidas por solicitantes o beneficiarios de las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, la competencia corresponde a la entidad gestora de estas, salvo en el supuesto de las infracciones contenidas en los art. 24.3 ⁽⁶⁾ y 25.4 ⁽⁷⁾ de esta Ley, en el que la imposición de la sanción corresponderá al servicio público de empleo competente que comunicara la sanción, en el momento en que se imponga a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo para su ejecución por esta.

7.6.4.- Modificaciones en materia laboral

1. Movilidad geográfica consulta con los representantes legales de los trabajadores. Art. 40 del Estatuto de los Trabajadores ⁽⁸⁾

1.1. Objeto de la consulta.

El periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

1.2 Comisión negociadora.

La consulta se llevara a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedara circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de 13 miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el art. 41.4. ⁽⁹⁾ en el orden y condiciones señalados en el mismo.

1.3 Constitución de la comisión.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para constitución de la comisión representativa será de 7 días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores en cuyo caso el plazo será de 15 días.

1.4 Comunicación empresarial del inicio del procedimiento de consultas.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso la ampliación de su duración.

1.5 Mayoría requerida para el acuerdo.

El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo.

2. Modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo: consultas con representantes legales de los trabajadores art. 41.1 del Estatuto de los Trabajadores ⁽¹⁰⁾.

2.1. Consulta

Sin perjuicio de los procedimientos específicos que pudieran establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no

superior a 15 días, que versara sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

2.2. Comisión negociadora.

La consulta se llevara a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo quedara circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de 13 miembros en representación de cada una de las partes.

2.3. Interlocutores ante la dirección de la empresa: secciones sindicales

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representaran a todos los trabajadores de los centros afectados.

2.4 Otros supuestos:

En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas:

2.4.1. Procedimiento que afecte a un único centro de trabajo.

Corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de 3 miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte del convenio colectivo de aplicación a la misma.

2.4.2. Procedimiento que afecte a más de un centro de trabajo.

Corresponderá en primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en el que hubiera acordado su creación. En otro caso, a la comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

1º.- Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.

2º.- Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión del párrafo 2.4.1., en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen. En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la comisión del punto 2.4.1. se asignara su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.

3º.- Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en el punto 2.4.1. en proporción al número de trabajadores que representen

2.4.3. Número máximo de 13 representantes.

En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicada anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a 13, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de 13, en proporción al número de trabajadores que representen.

2.5.- Comunicación fehaciente de la intención de la empresa de iniciar el procedimiento.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

2.6.- Plazo de constitución de la comisión.

El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes legales de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio no comportará, en ningún caso, la ampliación de la duración.

2.7.- Deber de negociar de buena fe y mayoría requerida para el acuerdo.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

3.- Despido colectivo. Art. 51.2 del Estatuto de los Trabajadores ⁽¹¹⁾.

3.1. Comisión negociadora

La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de 13 miembros en representación de cada una de las partes.

3.2. Interlocutores ante la dirección de la empresa.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el art. 41.4. ⁽⁹⁾, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

3.3. Comunicación fehaciente de la intención de la empresa de iniciar el procedimiento.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.

3.4. Plazo de constitución de la comisión.

El plazo máximo para la constitución de la comisión será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de 15 días. Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

3.5. Copia de comunicación a los trabajadores.

Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar procedimiento de despido colectivo.

3.6 Representantes en la comisión.

Representantes de los trabajadores que integran la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta en los plazos legales.

3.7.- Memoria explicativa y documentación contable fiscal e informes técnicos.

La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados, así como de la documentación contable y fiscal y los informes técnicos, todo ello en los términos que reglamentariamente se establezcan.

3.8.- Mayoría requerida para el acuerdo.

El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o de centros de trabajo afectados.

3.9.- Caducidad del procedimiento.

Si en el plazo de 15 días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido colectivo, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo en los términos que reglamentariamente se establezcan.

3.10. Notificación individual del despido a los trabajadores afectados. Art.51.4 ⁽¹²⁾

Alcanzado el acuerdo o comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el art. 53.1 ⁽¹³⁾, de esta ley. En todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

3.11.- Impugnación individual del despido colectivo Art. 124.13 LRJS 36/2011⁽¹⁴⁾.

3.12. Impugnación individual del despido colectivo.

El trabajador individualmente afectado por el despido podrá impugnar el mismo a través del procedimiento previsto en los art. 120 a 123 de esta ley.

.3.13.- Despido colectivo que no haya sido impugnado.

Cuando el despido colectivo no haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores, serán de aplicación al proceso individual de despido.

3.14.- Plazo.

El plazo para la impugnación individual dará comienzo una vez transcurrido el plazo de caducidad de 20 días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores

3.15.- Despido colectivo impugnado.

Cuando el despido colectivo haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores de este artículo, serán de aplicación las siguientes reglas:

3.15.1.- Plazo de caducidad.

El plazo de caducidad para la impugnación individual comenzara a computar desde la firmeza de la sentencia dictada en el proceso colectivo, o, en su caso, desde la conciliación judicial.

3.15.2- Cosa juzgada.

La sentencia firme o el acuerdo de conciliación judicial tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales, por lo que el objeto de dichos procesos quedara limitado a aquellas cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso regulado en los apartados anteriores.

3.15.3.- Prioridades de permanencia.

Sera nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Esta nulidad no afectara a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.

4.- Trabajos incompatibles con la prestación por desempleo: comunicación a la oficina de empleo. Real Decreto 625/1985 art. 28.2⁽¹⁵⁾.

Cuando la causa de suspensión correspondiese a la realización de trabajos incompatibles con este derecho, tal circunstancia deberá comunicarse con carácter previo al inicio de la prestación de servicios.

5.- Modificación del Real Decreto 1483/2012, por el que se aprueba el reglamento de los procedimientos de despido colectivo. Y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Art. 3.1.⁽¹⁶⁾

5.1.- Copia de la comunicación a los trabajadores.

Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.

5.2.- Representantes en la comisión.

Representantes de los trabajadores que integran la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta en los plazos legales.

5.3.- Comunicación a la autoridad laboral del inicio del procedimiento de despido colectivo art. 6.apartado 1 y 2. R.D. 1483/2012 ⁽¹⁷⁾

El empresario hará llegar a la autoridad laboral, preferiblemente en soporte informático, simultáneamente a la comunicación remitida a los representantes legales de los trabajadores, copia del escrito a que se refiere el art. 2. Así como la documentación señalada en el art. 3 y en los art. 4 y 5. ⁽¹⁸⁾ Según la causa del despido. Además, deberá acompañar copia del escrito de solicitud de informe a los representantes legales de los trabajadores. Asimismo deberá remitir la información sobre la composición de las diferentes representaciones de los trabajadores, sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en el art.27 ⁽¹⁹⁾

5.4.- art. 17.2 ⁽²⁰⁾ R.D. 1483/2012 Copia de la comunicación a los trabajadores.

Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada.

5.5.- Representantes en la comisión

Representantes de los trabajadores que integran la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta en los plazos legales.

5.6.- Pluralidad de centros de trabajo.

La consulta se llevara a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedara circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de 13 miembros en representación de cada una de las partes

5.7.- Mayoría requerida para el acuerdo.

Los acuerdos en el periodo de consultas requerirán la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora que, en su conjunto, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados para lo cual se considerara el porcentaje de representación que tenga, en cada caso, cada uno de sus integrantes

(1) Artículo 231 LGSS

1. Son obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo:

- a) Cotizar por la aportación correspondiente a la contingencia de desempleo.
- b) Proporcionar la documentación e información que reglamentariamente se determinen a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones y comunicar a los Servicios Públicos de Empleo autonómicos y al Servicio Público de Empleo Estatal, el domicilio y, en su caso, el cambio del domicilio, facilitado a efectos de notificaciones, en el momento en que éste se produzca. Sin perjuicio de lo anterior, cuando no quedara garantizada la recepción de las comunicaciones en el domicilio facilitado por el solicitante o beneficiario de las prestaciones, éste estará obligado a proporcionar a los Servicios Públicos de Empleo autonómicos y al Servicio Público de Empleo Estatal los datos que precisen para que la comunicación se pueda realizar por medios electrónicos.
- c) Participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesiona-

les, que determinen los servicios públicos de empleo, o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos y aceptar la colocación adecuada que le sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por dichas agencias.

d) Renovar la demanda de empleo en la forma y fechas en que se determine en el documento de renovación de la demanda y comparecer, cuando haya sido previamente requerido, ante la Entidad Gestora, los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos.

e) Solicitar la baja en las prestaciones por desempleo cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción, en el momento de la producción de dichas situaciones.

f) Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas.

g) Devolver a los servicios públicos de empleo, o, en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos, en el plazo de cinco días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por los mismos.

h) Inscribirse como demandante de empleo, mantener la inscripción y cumplir las exigencias del compromiso de actividad en los términos establecidos en el artículo 27 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

i) Buscar activamente empleo, participar en acciones de mejora de la ocupabilidad, que se determinen por los servicios públicos de empleo competentes, en su caso, dentro de un itinerario de inserción.

Los beneficiarios de prestaciones acreditarán ante al Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo autonómicos, cuando sean requeridos para ello, las actuaciones que han efectuado dirigidas a la búsqueda activa de empleo, su reinserción laboral o a la mejora de su ocupabilidad. Esta acreditación se efectuará en la forma en que estos organismos determinen en el marco de la mutua colaboración. La no acreditación tendrá la consideración de incumplimiento del compromiso de actividad.

Sin perjuicio de acreditar la búsqueda activa de empleo, la participación en las acciones de mejora de la ocupabilidad que se correspondan con su profesión habitual o sus aptitudes formativas según lo determinado en el itinerario de inserción será voluntaria para los beneficiarios de prestaciones contributivas durante los treinta primeros días de percepción, y la no participación en las mismas no conllevará efectos sancionadores

(2) Artículo 207 Ley 1/2014

Para tener derecho a las prestaciones por desempleo las personas comprendidas en el artículo 205 deberán reunir los requisitos siguientes:

a) Estar afiliadas a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta en los casos que reglamentariamente se determinen.

b) Tener cubierto el período mínimo de cotización a que se refiere el apartado 1 del artículo 210 de la presente Ley, dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

Para el supuesto de que en el momento de la situación legal de desempleo se mantengan uno o varios contratos a tiempo parcial se tendrán en cuenta exclusivamente, a los solos efectos de cumplir el requisito de acceso a la prestación, los períodos de cotización en los trabajos en los que se haya perdido el empleo, de forma temporal o definitiva, o se haya visto reducida la jornada ordinaria de trabajo.

c) Encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del compromiso de actividad, al que se refiere el artículo 231 de esta Ley.

d) No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello, o se trate de supuestos de suspensión de relaciones laborales o reducción de jornada autorizados por resolución administrativa.

e) Estar inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo competente.

(3) Artículo 209.1. Ley 1/2014

1. Las personas que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 207 de la presente ley deberán solicitar a la Entidad Gestora competente el reconocimiento del derecho a las prestaciones que nacerá a partir de que se produzca la situación legal de desempleo, siempre que se solicite dentro del plazo de los quince días siguientes. La solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo. Asimismo, en la fecha de solicitud se deberá suscribir el compromiso de actividad al que se refiere el artículo 231 de esta ley.

La inscripción como demandante de empleo deberá mantenerse durante todo el período de duración de la prestación como requisito necesario para la conservación de su percepción, suspendiéndose el abono, en caso de incumplirse dicho requisito, de acuerdo con lo establecido en el artículo 212 de esta ley.

(4) Artículo 215.4 LGSS

4. En todas las modalidades de subsidio establecidas en el apartado 1 se exigirá el requisito de estar inscrito y mantener la inscripción como demandante de empleo en los mismos términos previstos en el artículo 207 e) y en el artículo 209.1 de esta ley.

(5) [Artículo 24.4b\) LISOS](#)

(6) [Artículo 24.3 LISOS](#)

(7) [Artículo 25.4 LISOS](#)

(8) Artículo 40 ET

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo tercero del apartado 1 de este artículo.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

3 bis. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3 ter. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

(9) Art. 41.4 ET

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.

En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas:

a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la ne-

gociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá:

En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

1.ª Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.

2.ª Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere el párrafo a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen.

En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la comisión del párrafo a), se asignará su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.

3.ª Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en el párrafo a), en proporción al número de trabajadores que representen.

En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

(10) Art 41.1 ET

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley. Ver jurisprudencia Ver preguntas y respuestas

(11) Art 51.2 ET

2. El despido colectivo deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- d) Período previsto para la realización de los despidos.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.
- f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.
- g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.

La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior, así como de la documentación contable y fiscal y los informes técnicos, todo ello en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refieren los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

La autoridad laboral velará por la efectividad del período de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. Igualmente y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la autoridad laboral podrá realizar durante el período de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.

Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido colectivo, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo en los términos que reglamentariamente se establezcan.

(12) Art 51.4 ET

4. Alcanzado el acuerdo o comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1 de esta ley. En todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

(13) Art 53.1 ET

1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

- a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.
- b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52, c), de esta Ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

- c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento

(14) Art 124.13 LRJS 36/2011

13. El trabajador individualmente afectado por el despido podrá impugnar el mismo a través del procedimiento previsto en los artículos 120 a 123 de esta ley, con las especialidades que a continuación se señalan.

- a) Cuando el despido colectivo no haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores, serán de aplicación al proceso individual de despido las siguientes reglas específicas:

1. ^a El plazo para la impugnación individual dará comienzo una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores.

2. ^a Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados.

3. ^a El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta ley, únicamente cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista.

4. ^a También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.

- b) Cuando el despido colectivo haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores de este artículo

lo, serán de aplicación las siguientes reglas:

- 1.ª El plazo de caducidad para la impugnación individual comenzará a computar desde la firmeza de la sentencia dictada en el proceso colectivo, o, en su caso, desde la conciliación judicial.
- 2.ª La sentencia firme o el acuerdo de conciliación judicial tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales, por lo que el objeto de dichos procesos quedará limitado a aquellas cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso regulado en los apartados anteriores.
- 3.ª Será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.

(15) Art 28.2 RD 625/1985

2. Cuando se produzca una causa de suspensión o extinción del derecho a la prestación o subsidio por desempleo, el trabajador estará obligado a entregar en la correspondiente Oficina de Empleo la documentación acreditativa de dicha causa. Cuando la causa de suspensión correspondiese a la realización de trabajos incompatibles con este derecho, tal circunstancia deberá comunicarse con carácter previo al inicio de la prestación de servicios.

(16) Art 3.1 RD 1483/2012

1. Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, la comunicación de inicio del periodo de consultas contendrá los siguientes extremos:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo, conforme a lo establecido en el artículo 1.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.
- d) Período previsto para la realización de los despidos.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.
- f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.
- g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.

(17) Art 6 apartado 1 y 2 RD 1483/2012

1. El empresario hará llegar a la autoridad laboral, preferiblemente en soporte informático, simultáneamente a la comunicación remitida a los representantes legales de los trabajadores, copia del escrito a que se refiere el artículo 2, así como la documentación señalada en el artículo 3 y en los artículos 4 y 5, según las causas del despido. Además, deberá acompañar copia del escrito de solicitud de informe a los representantes legales de los trabajadores a que se refiere el artículo 3.3.

2. Asimismo deberá remitir la información sobre la composición de las diferentes representaciones de los trabajadores, sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en el artículo 27.

(18) Art 3.4 y 5 del RD 1483/2012

3. Recibida la comunicación de iniciación del procedimiento de despido colectivo a que se refiere el artículo 2, la autoridad laboral dará traslado de la misma, incluyendo la documentación a que se refiere el apartado 1 y la información a que se refiere el apartado 2, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a efectos de la emisión del informe a que se refiere el artículo 11.

Cuando el procedimiento de despido colectivo incluya a trabajadores respecto de los que deba aplicarse lo dispuesto en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 1270/1995), la autoridad laboral remitirá a la Administración de la Seguridad Social copia de la comunicación a que se refiere el artículo 2, incluyendo la documentación común a que se refiere el artículo 3.

4. Si la comunicación de iniciación del procedimiento de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reúne los requisitos exigidos, la autoridad laboral lo advertirá así al empresario, especificando los mismos, y remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si durante el periodo de consultas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social observase que la comunicación empresarial no reúne los requisitos exigidos, lo comunicará, antes de la finalización de aquel, a la autoridad laboral para que proceda conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior.

La advertencia de la autoridad laboral a que se refiere este apartado no supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento.

5. Si la autoridad laboral que recibe la comunicación a que se refiere el apartado 1 careciera de competencia según lo dispuesto en el artículo 25, deberá dar traslado de la misma a la autoridad laboral que resultara competente, dando conocimiento de ello simultáneamente al empresario y a los representantes de los trabajadores.

(19) Art 27 RD 1483/2012

1. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

2. La comisión negociadora de los procedimientos en representación de los trabajadores deberán establecer en su acta de constitución que se constituyen como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones.

(20) Art 17.2 1483/2012

2. La comunicación de la apertura del periodo de consultas contendrá los siguientes extremos:

- a) La especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada. Cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.
- d) Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada y restantes aspectos relacionados en este apartado.

7.7 TARIFA PLANA DE 100 € A LOS NUEVOS CONTRATOS

Norma reguladora: Real Decreto Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación Indefinida. BOE 1-3-14.

REDUCCION DE LAS COTIZACIONES EMPRESARIALES POR CONTINGENCIAS COMUNES A LA SEGURIDAD SOCIAL POR CONTRATACION INDEFINIDA. (VER CUADRO 20)

1.- Fecha de entrada en vigor: Con efectos de 25-2-14.

2.- Duración: 24 meses, computados a partir de la fecha de efectos del contrato, *que deberá formalizarse por escrito*, y respecto de los contratos celebrados entre el 25-2-14 y 31-12-14.

Finalizado el periodo de los 24 meses de reducción, y durante los 12 meses siguientes, las empresas que al momento de celebrar el contrato objeto de la reducción *cuenten con menos de 10 trabajadores tendrán derecho a una reducción equivalente al 50% de la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado de manera indefinida.*

3.- Requisitos:

a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, tanto en la fecha de efectos del alta de los trabajadores como durante la aplicación de la aportación empresarial reducida. Si durante el periodo de aplicación de la reducción existiese una falta de ingreso, total o parcial, de las obligaciones en plazo reglamentario, se producirá la *perdida automática* de la reducción a partir del mes en que se produzca el incumplimiento.

b) No haber extinguido contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios *que hayan sido unos y otros declarados judicialmente como improcedentes en los 6 meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción.* Tampoco podrán haberse extinguido contratos de trabajo por despidos colectivos realizados en los 6 meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción.

A los efectos de cumplimiento de este requisito no se tendrán en cuenta las extinciones que se hayan producido *antes del 25-2-14.*

c) Celebrar contratos que supongan un *incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la empresa.* Para calcular dicho incremento, se tomara como referencia el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en la empresa en los 30 días anteriores a la celebración del contrato.

d) *Mantener durante un periodo de 36 meses*, a contar desde la fecha de efectos del contrato indefinido con aplicación de la reducción, tanto del nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total alcanzado, al menos, con dicha contratación.

Se examinara el mantenimiento del nivel de empleo indefinido y el nivel de empleo total cada 12 meses. Para ello, se utilizaran el promedio de trabajadores indefinidos y el promedio de trabajadores totales del mes en que proceda examinar el cumplimiento de este requisito.

A efectos de examinar el nivel de empleo y su mantenimiento en la empresa, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que

no hayan sido declarados improcedentes.

e) No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de la infracción grave del artículo 22.2 ⁽¹⁾ o las infracciones muy graves de los artículos 16 ⁽²⁾ y 23 ⁽³⁾ del texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, de conformidad con lo previsto en el artículo 46 ⁽⁴⁾ de la misma norma.

4.- Reducciones cuantía de pago

La aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes se reducirá, en los supuestos de *contratación indefinida* a las siguientes cuantías:

- a) Si la contratación es a tiempo completo, 100€ mes.
- b) Si la contratación es a tiempo parcial, cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 75% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, 75€ mes.
- c) Si la contratación es a tiempo parcial, cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, 50€ mes.

Las reducciones previstas en este apartado no afectaran a la determinación de la cuantía de las prestaciones económica a que puedan causar derecho los trabajadores afectados, que se calculara aplicando el importe íntegro de la base de cotización que les corresponda.

Precisión.- a las cantidades expuestas anteriormente según los casos se les tiene que sumar mensualmente el coste de la seguridad social por los siguientes conceptos accidente de trabajo y enfermedad profesional, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional.

5.- No serán aplicables las reducciones en los siguientes casos:

a) Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 ⁽⁵⁾ del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o en otras disposiciones legales.

b) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como los que se produzcan con estos últimos.

Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior la contratación de los hijos que reúnan las condiciones previstas en la disposición adicional decima ⁽⁶⁾ de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

c) Contratación de trabajadores cuya actividad determine su inclusión en cualquiera de los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

d) Contratación de empleados que excepcionalmente pueda tener lugar en los términos establecidos en los artículos 20 y 21 ⁽⁷⁾, y en la disposición adicional vigésimo primera ⁽⁸⁾ de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2014.

e) Contratación de trabajadores que hubieren estado contratados en otras empresas del grupo de empresas del que formen parte y cuyos contratos se hubieran extinguido por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido unos u otros declarados judicialmente como improcedentes, o por despidos colectivos, en los 6 meses anteriores a la celebración de los contratos que dan de

recho a la reducción.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación en el caso de extinciones que se hayan producido antes del 25-2-14.

f) Contratación de trabajadores que en los 6 meses anteriores a la fecha del contratado hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato indefinido.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación para el supuesto de trabajadores cuyos contratos de trabajo se hubieran extinguido antes del 25-2-14.

No será de aplicación la reducción prevista en este real decreto-ley a la cotización por horas complementarias que realicen los trabajadores a tiempo parcial cuyos contratos den derecho a la reducción.

6.- Incompatibilidades e incumplimientos.

La aplicación de estas reducciones será incompatible con cualquier otro beneficio en la cotización a la seguridad social por el mismo contrato con independencia de los conceptos a los que tales beneficios pudieran afectar.

La aplicación de estas reducciones será objeto de control y revisión por la Tesorería General de la Seguridad Social y por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de las funciones que tiene atribuidas.

En los supuestos de aplicación indebida de la respectiva reducción, por incumplir las condiciones establecidas en este artículo, procederá el reintegro de las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y el interés de demora correspondientes, conforme a los establecido en la normativa recaudatoria de la seguridad social.

En caso de incumplimiento del requisito del punto 3 d) anterior, quedara sin efecto la reducción y se deberá proceder al reintegro de la diferencia éntrelos importes correspondientes a las aportaciones empresariales a la cotización por contingencias comunes que hubieran procedido en caso de no aplicarse la reducción y las aportaciones ya realizadas desde la fecha de inicio de la aplicación de la reducción, en los siguientes términos:

1.- Si el incumplimiento de la exigencia del mantenimiento del nivel de empleo se produce a los 12 meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 100% de la citada diferencia.

2.- Si tal incumplimiento se produce a los 24 meses de la contratación, corresponderá integrar el 50% de la citada diferencia.

3.- En caso de que el incumplimiento se produjera a los 36 meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 33% de la citada diferencia.

En los supuesto de reintegro por incumplimiento del requisito previsto en el apartado 3 d) que se llevaran a cabo conforme a lo establecido en la normativa recaudatoria de la seguridad social, no procederá exigir recargo e interés de demora.

La obligación de reintegro prevista en este apartado se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

(1) Artículo 22.2

2. No solicitar la afiliación inicial o el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio, o solicitar la misma, como consecuencia de actuación inspectora, fuera del plazo establecido. A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.

(2) Art. 16 de Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

1. Ejercer actividades de intermediación laboral, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o continuar actuando en la intermediación y colocación tras la finalización de la autorización, o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados.

1 bis. En el caso de las empresas de trabajo temporal que hubieran presentado una declaración responsable para actuar como agencias de colocación según lo dispuesto en la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, incumplir los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo.

2. Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.

3. Obtener o disfrutar indebidamente de subvenciones, ayudas de fomento del empleo o cualesquiera establecidas en programas de apoyo a la creación de empleo o formación profesional ocupacional o continua concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado o por las Comunidades Autónomas en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.

4. La no aplicación o las desviaciones en la aplicación de las ayudas o subvenciones de fomento del empleo, de reinserción de demandantes de empleo, de la formación profesional ocupacional y de la formación profesional continua, concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado o por las Comunidades Autónomas en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.

5. Incumplir, los empresarios y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre formación profesional continua u ocupacional siguientes, salvo que haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de cuotas sociales

a) Solicitar cantidades en concepto de formación a los participantes, cuando las acciones formativas sean financiables con fondos públicos y gratuitos para los mismos.

b) Simular la contratación laboral con la finalidad de que los trabajadores participen en programas formativos.

6. La aplicación indebida o la no aplicación a los fines previstos legal o reglamentariamente de las donaciones y acciones de patrocinio recibidas de las empresas por fundaciones y asociaciones de utilidad pública, como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad

(3) Art. 23 de Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

1. Son infracciones muy graves:

a) Dar ocupación como trabajadores a beneficiarios o solicitantes de pensiones u otras prestaciones periódicas de la Seguridad Social, cuyo disfrute sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena, cuando no se les haya dado de alta en la Seguridad Social con carácter previo al inicio de su actividad.

b) No ingresar, en el plazo y formas reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social, no habiendo presentado los documentos de cotización ni utilizado los sistemas de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos.

c) El falseamiento de documentos para que los trabajadores obtengan o disfruten fraudulentamente prestaciones, así como la connivencia con sus trabajadores o con los demás beneficiarios para la obtención de prestaciones indebidas o superiores a las que procedan en cada caso, o para eludir el cumplimiento de las obligaciones que a cualquiera de ellos corresponda en materia de prestaciones.

d) Pactar con sus trabajadores de forma individual o colectiva la obligación por parte de ellos de pagar total o parcialmente la prima o parte de cuotas a cargo del empresario, o bien su renuncia a los derechos que les confiere el sistema de la Seguridad Social.

e) Incrementar indebidamente la base de cotización del trabajador de forma que provoque un aumento en las prestaciones que procedan, así como la simulación de la contratación laboral para la obtención indebida de prestaciones.

f) Efectuar declaraciones o consignar datos falsos o inexactos en los documentos de cotización, o en cualquier otro documento, que ocasionen deducciones o compensaciones fraudulentas en las cuotas a satisfacer a la Seguridad Social, o incentivos relacionados con las mismas.

g) No facilitar al Organismo público correspondiente, en tiempo y forma, los datos identificativos de titulares de prestaciones sociales económicas, así como, en cuanto determinen o condicionen el derecho a percibir las, los de los beneficiarios, cónyuges y otros miembros de la unidad familiar, o los de sus importes, clase de las prestaciones y fecha de efectos de su concesión.

h) El falseamiento de documentos para la obtención o disfrute fraudulentos de bonificaciones en materia de formación continua.

i) Incumplir la obligación de suscribir el convenio especial en los supuestos establecidos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores

j) Dar ocupación a los trabajadores afectados por la suspensión de contratos o reducción de jornada, en el período de aplicación de las medidas de suspensión de contratos o en el horario de reducción de jornada comunicado a la autoridad laboral o a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, en su caso.

k) Retener indebidamente, no ingresándola dentro de plazo, la parte de cuota de Seguridad Social descontada a sus trabajadores o efectuar descuentos superiores a los legalmente establecidos, no ingresándolos en el plazo reglamentario.

2. En el supuesto de infracciones muy graves, se entenderá que el empresario incurre en una infracción por cada uno de los trabajadores que hayan solicitado, obtenido o disfruten fraudulentamente de las prestaciones de Seguridad Social.

En las infracciones señaladas en los párrafos a), c) y e) del apartado anterior el empresario responderá solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por el trabajador.

Los empresarios que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad, responderán solidariamente de las infracciones a que se refiere el apartado 1.a) anterior, cometidas por el empresario contratista o subcontratista durante todo el período de vigencia de la contrata. Ver jurisprudencia

3. Las infracciones de este artículo, además de a las sanciones que correspondan por aplicación del Capítulo VI, darán lugar a las sanciones accesorias previstas en el artículo 46 de esta Ley.

(4) Artículo 46 de Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

1. Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1 y, salvo lo establecido en el artículo 46 bis de esta Ley, los empresarios que hayan cometido la infracción grave prevista en el artículo 15.3 o las infracciones muy graves tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta Ley, en materia de empleo y protección por desempleo:

a) Perderán, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

La pérdida de estas ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción, de forma motivada.

b) Podrán ser excluidos del acceso a tales beneficios por un período máximo de dos años, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

c) En los supuestos previstos en los apartados 3 y 4 del artículo 16, quedan obligados, en todo caso, a la devolución de las cantidades obtenidas indebidamente y las no aplicadas o aplicadas incorrectamente.

2. Cuando la conducta del empresario dé lugar a la aplicación del tipo previsto en el artículo 22.2, con independencia del número de trabajadores afectados, se aplicarán las medidas previstas en las letras a) y b) del apartado anterior, si bien el plazo de exclusión previsto en la letra b) podrá ser de un año.

En caso de reiteración de la conducta tipificada en el artículo 22.2, el plazo de exclusión podrá ampliarse a dos años. Se producirá la reiteración cuando entre la comisión de dicha infracción y la anterior no hayan transcurrido más de 365 días. A estos efectos, no tendrá la consideración de reiteración la conducta empresarial que dé lugar a una pluralidad de infracciones por afectar simultáneamente a más de un trabajador. Ver jurisprudencia

3. Como criterios de graduación se aplicarán los contenidos en el artículo 39.2 de esta Ley.

7.8. NORMA REGULADORA: Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. ⁽¹⁾

PUBLICACION: BOE de 3 de diciembre de 2013.

TITULACION: Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

ENTRADA EN VIGOR: 4-12-13.

DESARROLLO: Del 1 al apartado 6.

Comentario Previo: En el Desarrollo de esta norma reguladora solo se tratara los aspectos que tienen que ver con los temas relacionados con materia laboral y de seguridad social.

7.8.1.- Objeto de la Ley.

a) Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 (2) de la Constitución Española y de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España.

b) Establecer el Régimen de Infracciones y sanciones que garantizaran las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

7.8.2.- Titulares del Derecho.

1.- Son personas con discapacidad aquellas que presenten deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás.

2.- Además de lo establecido en el párrafo anterior, y a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

7.8.3.- Sistema especial de prestaciones sociales y económicas para las personas con discapacidad.

1.- La acción protectora para las personas con discapacidad que por no desarrollar una actividad laboral, no están incluidos en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social, comprenderá:

- a) Asistencia Sanitaria y prestación farmacéutica.
- b) Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte.
- c) Recuperación profesional.
- d) Rehabilitación y Habilitación profesional.

2.- Prestaciones farmacéuticas.

Los beneficiarios del sistema especial de prestaciones sociales y económicas previstas estarán exentas de aportación por el consumo de especialidades farmacéuticas.

7.8.4.- Apoyo para la actividad profesional.

1.- Las personas con discapacidad en edad laboral tendrán derecho a beneficiarse de programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo.

2.- Los procesos de apoyo para la actividad profesional comprenderán entre otras, las siguientes prestaciones:

- a) Los procesos de habilitación o rehabilitación médico-funcional.
- b) La orientación profesional.
- c) La formación, readaptación o recualificación profesional.

3.- La habilitación o rehabilitación médico-funcional, comprenderá tanto el desarrollo de las capacidades como la utilización de productos y tecnologías de apoyo y dispositivos necesarios para el mejor desempeño de un puesto de trabajo en igualdad de condiciones que los demás.

4.- La orientación profesional será prestada por los correspondientes servicios, se tomara en consideración la formación recibida y pendiente de recibir, y las posibilidades de empleo existentes en cada caso, así como la atención a sus motivaciones, aptitudes y preferencias profesionales.

Comprenderá asimismo los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.

5.- La formación promoverá la adquisición de experiencia laboral en el mercado de trabajo.

6.- Las actividades formativas podrán impartirse además de en los centros de formación dedicados a ello, en las empresas, siendo necesario en este último supuesto, la formalización de un contrato para la formación y el aprendizaje, cuyo contenido básico se ajustará a lo dispuesto en el Art.11 del Estatuto de los Trabajadores ⁽³⁾, y sus normas de desarrollo.

7.8.5.- Derecho al trabajo.

7.8.5.1.- Garantías del derecho a trabajo, las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación.

7.8.5.2.- Existirá discriminación directa cuando una persona con discapacidad sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de su discapacidad.

7.8.5.3.- Existirá discriminación indirecta cuando se pueda ocasionar una desventaja particular a las personas con discapacidad respecto de otras personas.

7.8.5.4.- Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de discapacidad, en los ámbitos de empleo, en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo.

7.8.5.5.- Tipos de empleo de persona con discapacidad.

1.- Las administraciones públicas competentes fomentaran sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.

2.- Las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo:

a) Empleo ordinario, en las empresas y administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo.

b) Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales.

c) Empleo Autónomo.

3.- El acceso al empleo público se regirá por lo dispuesto en la normativa reguladora de las materias.

7.8.5.6.- Servicios de empleo con apoyo, son el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas de mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñen puestos equivalentes.

7.8.5.7.- Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

1.- Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores con discapacidad. El cómputo se realizara sobre la plantilla total de la empresa. Igualmente se entenderá que están incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito Estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

7.8.5.8.- Centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

1.- Los centros especiales de empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones de mercado, y

tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de personas en el régimen de empleo ordinario.

2.- La plantilla de los centros especiales de empleo está constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70% de aquella. A estos efectos no se contemplará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios y de ajuste personal y social.

3.- La relación laboral de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo es de carácter especial, conforme al artículo 2.1. g) del Estatuto de los Trabajadores ⁽⁴⁾, y se rige por su normativa específica.

4.- Compensación económica para los centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

1.- En atención a las especiales características que concurren en los centros especiales de empleo y para que estos puedan cumplir la función social requerida, las administraciones públicas podrán, en la forma que reglamentariamente se determine, establecer compensaciones económicas, destinadas a los centros, para ayudar a la viabilidad de los mismos, estableciendo para ello, además, los mecanismos de control que se estiman pertinentes.

2.- Los criterios para establecer dichas compensaciones económicas serán que estos centros especiales de empleo reúnan las condiciones de utilidad pública y de imprescindibilidad y que carezcan de ánimo de lucro.

7.8.5.9.- Creación de los centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

1.- Los centros especiales de empleo podrán ser creados tanto por organismos públicos y privados como por las empresas, siempre con sujeción a las normas legales, reglamentarias y convencionales que regulan las normas de trabajo.

2.- Las administraciones públicas, vigilarán, de forma periódica y rigurosa, que las personas con discapacidad sean empleadas en condiciones de trabajo adecuadas.

7.8.5.10.- Enclaves laborales.

Para facilitar la transición al empleo ordinario de las personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mismo, se pueden constituir enclaves laborales, cuyas características y condiciones se establecen reglamentariamente.

7.8.5.11.- Empleo Autónomo.

Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento de trabajo autónomo de personas con discapacidad dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, a través de entidades de la economía social, de acuerdo con la normativa reguladora de la materia.

7.8.6.- Iniciativa privada.

Las Administraciones del Estado, las comunidades autónomas y las entidades locales ampararán la iniciativa privada sin ánimo de lucro, colaborando en el desarrollo de estas actividades mediante asesoramiento técnico, coordinación, planificación y apoyo económico. Especial atención recibirán las en-

tidades sin ánimo de lucro, promovidas por las propias personas con discapacidad, sus familiares o sus representantes legales.

En los centros financiados, en todo o en parte, con cargo a fondos públicos, se llevara a cabo el control del origen y aplicación de los recursos financieros, con la participación de los interesados o subsidiariamente sus representantes legales, de la dirección y del personal al servicio de los centros sin perjuicio de las facultades que correspondan a los poderes públicos.

(1) [Real Decreto Ley 1/2013](#)

(2) [Artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española](#)

(3) **Artículo 11 del ET**

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años NT, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas NT:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1ó 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa NT.

2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo NT.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo. NT

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable NT .

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el art. 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial. NT

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

3. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido NT .

(4) 2.1 g) ET

g) La de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo

TABLAS

TABLA 1: PENSIONES PARA EL AÑO 2014

CLASE DE PENSIÓN		Importe Mensual			Importe Anual		
		Con cónyuge a cargo	Con cónyuge no a cargo	Sin cónyuge a cargo Unidad familiar unipersonal	Con cónyuge cargo €	Con cónyuge no a cargo €	Sin cónyuge a cargo Unidad familiar unipersonal €
JUBILACIÓN	Titular con 65 años	780,90	600,30	632,90	10.932,60	8.404,20	8.860,60
	Titular menor de 65 años	731,90	559,40	592,00	10.246,60	7.831,60	8.288,00
INVALIDEZ PERMANENTE	Gran invalidez	1.171,40	900,50	949,40	16.399,60	12.607,00	13.291,60
	Absoluta o Total con 65 años	780,90	600,30	632,90	10.932,60	8.404,20	8.860,60
	Total con 60 a 64 años (total cualificada)	731,90	559,40	592,00	10.246,60	7.831,60	8.288,00
	Total derivada de enfermedad común menor de 60 años	393,60	354,99	393,60	5.510,40	4.969,86	5.510,40
VIUDEDAD	Titular con cargas	731,90			10.246,60		
	Tit. Con 65 años o cargas o discap. => 65%	632,90			8.860,00		
	Titular menor de 65 años (De 60 a 64)	592,00			8.288,00		
	Titular menor de 60 años	479,10			6.707,40		
ORFANDAD	Por beneficiario	193,30			2.706,20		
	Por beneficiario < 18 años y minus -/>65%	380,40			5.325,60		
FAVOR FAMILIARES Si no existe viuda ni huérfano pensionista	Por beneficiario	193,30			2.706,20		
	Un solo beneficiario con 65 años	467,30			6.542,20		
	Un solo beneficiario menor de 65 años	440,10			6.161,40		
S.O.V.I: VEJEZ, INVALIDEZ Y VIUDEDAD	404,80			5.667,20			
TOPE MÁXIMO DE PENSIÓN		2.554,49			35.762,86		
PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS		365,90			5.122,60		

TABLA 2: BASES DE COTIZACION DEL REGIMEN GENERAL PARA EL AÑO 2014

Grupo de Cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas – €/mes	Bases máximas – €/mes
1	Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los trabajadores.	1.051,50	3.597,00
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	872,10	3.597,00
3	Jefes Administrativos y de Taller.	758,70	3.597,00
4	Ayudantes no titulados.	753,00	3.597,00
5	Oficiales Administrativos.	753,00	3.597,00
6	Subalternos	753,00	3.597,00
7	Auxiliares Administrativos.	753,00	3.597,00
Grupo de Cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas – €/día	Bases máximas – €/día
8	Oficiales de primera y segunda.	25,10	119,,90
9	Oficiales de tercera y especialistas.	25,10	119,,90
10	Peones.	25,10	119,,90
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional.	25,10	119,,90

TABLA 3: TIPOS DE COTIZACION AL REGIMEN GENERAL

	EMPRESA %	TRABAJADOR %	TOTAL %
(1) Contingencias comunes			
(3) Fondo de garantía salarial	23,60	4,70	28,30
Formación profesional	0,20	0,00	0,20
	0,60	0,10	0,70
(2) Desempleo : contratos indefinidos, formativos practicas, de relevo, interinidad, realizados con discapacitados cualquiera que sea la modalidad con un grado de minusvalía no inferior al 33%,	5,50	1,55	7,05
TOTAL	29,90	6,35	36,25
(2) Desempleo: contratos de duración determinada a jornada completa y a tiempo parcial	6,70	1,60	8,30%
TOTAL	31,10	6,40	37,50

- (1) Cotización a la seguridad social en los contratos temporales o de corta duración.- Los contratos temporales cuya duración sea inferior a 7 días, la cuota empresarial a la seguridad social por contingencias comunes se incrementara en un 36%, dicho incremento no será de aplicación a los contratos de interinidad.
- (2) La cuota empresa por desempleo varía según la modalidad del contrato.
- (3) La cuota al Fondo de Garantía Salaria decrece del 0,40 al 0,20%. Ley de presupuestos para el 2007, ley 42/06 BOE 29-12-06.

TABLA 4: BASES MINIMAS DE COTIZACION EN LOS SUPUESTOS DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL 2014

Grupo de Cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas – €/hora
1	Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los trabajadores	6,33
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	5,25
3	Jefes Administrativos y de Taller.	4.57
4	Ayudantes no titulados.	4.54
5	Oficiales Administrativos.	4.54
6	Subalternos	4.54
7	Auxiliares Administrativos.	4.54
8	Oficiales de primera y segunda.	4.54
9	Oficiales de tercera y especialistas.	4.54
10	Peones.	4.54
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional.	4.54

TABLA 5: COTIZACION POR HORAS EXTRAORDINARIAS 2014

	EMPRESA %	TRABAJADOR %	TOTAL %
Horas extraordinarias de fuerza mayor	12	2	14
Horas extraordinarias no de fuerza mayor	23,60	4,70	28,30

TABLA 6: TARIFAS DE PRIMAS PARA LA COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES 2014**Cuadro I**

	Códigos CNAE-2009 y título de la actividad económica	Tipo cotiz. IT	Tipo cotiz. IMS	Tipo cotiz. Total
01	Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas Excepto:	1,50	1,10	2,60
0113	Cultivo de hortalizas, raíces y tubérculos	1,15	1,10	2,25
0119	Otros cultivos no perennes	1,15	1,10	2,25
0129	Otros cultivos perennes	2,25	2,90	5,15
0130	Propagación de plantas	1,15	1,10	2,25
014	Producción ganadera (Excepto el 0147)	1,80	1,50	3,30
0147	Avicultura	1,25	1,15	2,40
015	Producción agrícola combinada con la producción ganadera	1,60	1,20	2,80
016	Actividades de apoyo a la agricultura, a la ganadería y de preparación posterior a la cosecha (Excepto 0164)	1,60	1,20	2,80
0164	Tratamiento de semillas para reproducción	1,15	1,10	2,25
017	Caza, captura de animales y servicios relacionados con	1,80	1,50	3,30

	las mismas			
02	Silvicultura y explotación forestal	2,25	2,90	5,15
03	Pesca y acuicultura (Excepto v, w y 0322)	3,05	3,35	6,40
v	Grupo segundo de cotización del Régimen especial del Mar	2,10	2,00	4,10
w	Grupo tercero de cotización del Régimen especial del Mar	1,65	1,70	3,35
0322	Acuicultura en agua dulce	3,05	3,20	6,25
05	Extracción de antracita, hulla y lignito (Excepto y)	2,30	2,90	5,20
y	Trabajos habituales en interior de minas	3,45	3,70	7,15
06	Extracción de crudo de petróleo y gas natural	2,30	2,90	5,20
07	Extracción de minerales metálicos	2,30	2,90	5,20
08	Otras industrias extractivas (Excepto 0811)	2,30	2,90	5,20
0811	Extracción de piedra ornamental y para la construcción, piedra caliza, yeso, creta y pizarra	3,45	3,70	7,15
09	Actividades de apoyo a las industrias extractivas	2,30	2,90	5,20
10	Industria de la alimentación (Excepto 101,102,106, 107 y 108)	1,60	1,60	3,20
101	Procesado y conservación de carne y elaboración de productos cárnicos	2,00	1,90	3,90
102	Procesado y conservación de pescados, crustáceos y moluscos	1,80	1,50	3,30
106	Fabricación de productos de molinería, almidones y productos amiláceos	1,70	1,60	3,30
107	Fabricación de productos de panadería y pastas alimenticias	1,05	0,90	1,95
108	Fabricación de otros productos alimenticios	1,05	0,90	1,95
11	Fabricación de bebidas	1,60	1,60	3,20
12	Industria del tabaco	1,00	0,80	1,80
13	Industria textil (Excepto 1391)	1,00	0,85	1,85
1391	Fabricación de tejidos de punto	0,80	0,70	1,50
14	Confección de prendas de vestir (Excepto 1411, 1420 y 143)	0,50	0,40	0,90
1411	Confección de prendas de vestir de cuero	1,50	1,10	2,60
1420	Fabricación de artículos de peletería	1,50	1,10	2,60
143	Confección de prendas de vestir de punto	0,80	0,70	1,50
15	Industria del cuero y del calzado	1,50	1,10	2,60
16	Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería (Excepto 1624 y 1629)	2,25	2,90	5,15
1624	Fabricación de envases y embalajes de madera	2,10	2,00	4,10
1629	Fabricación de otros productos de madera; artículos de corcho, cestería y espartería	2,10	2,00	4,10
17	Industria del papel (Excepto 171)	1,00	1,05	2,05
171	Fabricación de pasta papelera, papel y cartón	2,00	1,50	3,50
18	Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	1,00	1,00	2,00

19	Coquerías y refino de petróleo	1,45	1,90	3,35
20	Industria química (Excepto 204 y 206)	1,60	1,40	3,00
204	Fabricación de jabones, detergentes y otros artículos de limpieza y abrillantamiento; fabricación de perfumes y cosméticos	1,50	1,20	2,70
206	Fabricación de fibras artificiales y sintéticas	1,50	1,20	2,70
21	Fabricación de productos farmacéuticos	1,30	1,10	2,40
22	Fabricación de productos de caucho y plástico	1,75	1,25	3,00
23	Fabricación de otros productos minerales no metálicos (Excepto 231, 232, 2331, 234 y 237)	2,10	2,00	4,10
231	Fabricación de vidrio y productos de vidrio	1,60	1,50	3,10
232	Fabricación de productos cerámicos refractarios	1,60	1,50	3,10
2331	Fabricación de azulejos y baldosas de cerámica	1,60	1,50	3,10
234	Fabricación de otros productos cerámicos	1,60	1,50	3,10
237	Corte, tallado y acabado de la piedra	2,75	3,35	6,10
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	2,00	1,85	3,85
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	2,00	1,85	3,85
26	Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	1,50	1,10	2,60
27	Fabricación de material y equipo eléctrico	1,60	1,20	2,80
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	2,00	1,85	3,85
29	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	1,60	1,20	2,80
30	Fabricación de otro material de transporte (Excepto 3091 y 3092)	2,00	1,85	3,85
3091	Fabricación de motocicletas	1,60	1,20	2,80
3092	Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad	1,60	1,20	2,80
31	Fabricación de muebles	2,00	1,85	3,85
32	Otra industria manufacturera (Excepto 321, 322)	1,60	1,20	2,80
321	Fabricación de artículos de joyería y artículos similares	1,00	0,85	1,85
322	Fabricación de instrumentos musicales	1,00	0,85	1,85
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo (Excepto 3313 y 3314)	2,00	1,85	3,85
3313	Reparación de equipos electrónicos y ópticos	1,50	1,10	2,60
3314	Reparación de equipos eléctricos	1,60	1,20	2,80
35	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	1,80	1,50	3,30
36	Captación, depuración y distribución de agua	2,10	1,60	3,70
37	Recogida y tratamiento de aguas residuales	2,10	1,60	3,70
38	Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	2,10	1,60	3,70
39	Actividades de descontaminación y otros servicios de	2,10	1,60	3,70

	gestión de residuos			
41	Construcción de edificios (Excepto 411)	3,35	3,35	6,70
411	Promoción inmobiliaria	0,85	0,80	1,65
42	Ingeniería civil	3,35	3,35	6,70
43	Actividades de construcción especializada	3,35	3,35	6,70
45	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas (Excepto 452 y 454)	1,00	1,05	2,05
452	Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	2,45	2,00	4,45
454	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios	1,70	1,20	2,90
46	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas. Excepto:	1,40	1,20	2,60
4623	Comercio al por mayor de animales vivos	1,80	1,50	3,30
4624	Comercio al por mayor de cueros y pieles	1,80	1,50	3,30
4632	Comercio al por mayor de carne y productos cárnicos	1,80	1,50	3,30
4638	Comercio al por mayor de pescados, mariscos y otros productos alimenticios	1,60	1,40	3,00
4672	Comercio al por mayor de metales y minerales metálicos	1,80	1,50	3,30
4673	Comercio al por mayor de madera, materiales de construcción y aparatos sanitarios	1,80	1,50	3,30
4674	Comercio al por mayor de ferretería, fontanería y calefacción	1,80	1,55	3,35
4677	Comercio al por mayor de chatarra y productos de desecho	1,80	1,55	3,35
4690	Comercio al por mayor no especializado	1,80	1,55	3,35
47	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas (Excepto 473)	0,95	0,70	1,65
473	Comercio al por menor de combustible para la automoción en establecimientos especializados	1,00	0,85	1,85
49	Transporte terrestre y por tubería (Excepto 494)	1,80	1,50	3,30
494	Transporte de mercancías por carretera y servicios de mudanza	2,00	1,70	3,70
50	Transporte marítimo y por vías navegables interiores	2,00	1,85	3,85
51	Transporte aéreo	1,90	1,70	3,60
52	Almacenamiento y actividades anexas al transporte (Excepto x, 5221)	1,80	1,50	3,30
x	Carga y descarga; estiba y desestiba	3,35	3,35	6,70
5221	Actividades anexas al transporte terrestre	1,00	1,10	2,10
53	Actividades postales y de correos	1,00	0,75	1,75
55	Servicios de alojamiento	0,75	0,50	1,25
56	Servicios de comidas y bebidas	0,75	0,50	1,25
58	Edición	0,65	1,00	1,65
59	Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	0,75	0,50	1,25
60	Actividades de programación y emisión de radio y	0,75	0,50	1,25

	televisión			
61	Telecomunicaciones	0,70	0,70	1,40
62	Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	0,65	0,70	1,35
63	Servicios de información (Excepto 6391)	0,65	1,00	1,65
6391	Actividades de las agencias de noticias	0,75	0,50	1,25
64	Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	0,65	0,35	1,00
65	Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	0,65	0,35	1,00
66	Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	0,65	0,35	1,00
68	Actividades inmobiliarias	0,65	1,00	1,65
69	Actividades jurídicas y de contabilidad	0,65	0,70	1,35
70	Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	0,75	0,60	1,35
71	Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	0,65	1,00	1,65
72	Investigación y desarrollo	0,65	0,35	1,00
73	Publicidad y estudios de mercado	0,90	0,80	1,70
74	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas (Excepto 742)	0,90	0,85	1,75
742	Actividades de fotografía	0,50	0,40	0,90
75	Actividades veterinarias	1,50	1,10	2,60
77	Actividades de alquiler	1,00	1,00	2,00
78	Actividades relacionadas con el empleo (Excepto 781)	1,55	1,20	2,75
781	Actividades de las agencias de colocación	0,95	1,00	1,95
79	Actividades de las agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	0,80	0,70	1,50
80	Actividades de seguridad e investigación	1,40	2,20	3,60
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería (Excepto 811)	2,10	1,50	3,60
811	Servicios integrales a edificios e instalaciones	1,00	0,85	1,85
82	Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas (Excepto 8220 y 8292)	1,00	1,05	2,05
8220	Actividades de los centros de llamadas	0,70	0,70	1,40
8292	Actividades de envasado y empaquetado	1,80	1,50	3,30
84	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria (Excepto 842)	0,65	1,00	1,65
842	Prestación de servicios a la comunidad en general	1,40	2,20	3,60
85	Educación	0,65	0,35	1,00
86	Actividades sanitarias (Excepto 869)	0,80	0,70	1,50
869	Otras actividades sanitarias	0,95	0,80	1,75
87	Asistencia en establecimientos residenciales	0,80	0,70	1,50

88	Actividades de servicios sociales sin alojamiento	0,80	0,70	1,50
90	Actividades de creación, artísticas y espectáculos	0,75	0,50	1,25
91	Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales. (Excepto 9104)	0,75	0,50	1,25
9104	Actividades de los jardines botánicos, parques zoológicos y reservas naturales	1,75	1,20	2,95
92	Actividades de juegos de azar y apuestas	0,75	0,50	1,25
93	Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento (Excepto u)	1,70	1,30	3,00
u	Espectáculos taurinos	2,85	3,35	6,20
94	Actividades asociativas	0,65	1,00	1,65
95	Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico (Excepto 9524)	1,50	1,10	2,60
9524	Reparación de muebles y artículos de menaje	2,00	1,85	3,85
96	Otros servicios personales (Excepto 9602, 9603 y 9609)	0,85	0,70	1,55
9602	Peluquería y otros tratamientos de belleza	0,65	0,45	1,10
9603	Pompas fúnebres y actividades relacionadas	1,80	1,50	3,30
9609	Otros servicios personales n.c.o.p.	1,50	1,10	2,60
97	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	0,65	0,45	1,10
99	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	1,20	1,15	2,35

Cuadro II

	Tipos aplicables a ocupaciones y situaciones en todas las actividades	Tipo cotiz. IT	Tipo cotiz. IMST	Tipo cotiz. Total
a	Personal en trabajos exclusivos de oficina.	0,65	0,35	1,00
b	Representantes de Comercio.	1,00	1,00	2,00
d	Personal de oficios en instalaciones y reparaciones en edificios, obras y trabajos de construcción en general.	3,35	3,35	6,70
f	Conductores de vehículo automóvil de transporte de mercancías que tenga una capacidad de carga útil superior a 3,5 Tm.	3,35	3,35	6,70
g	Personal de limpieza en general. Limpieza de edificios y de todo tipo de establecimientos. Limpieza de calles.	2,10	1,50	3,60
h	Vigilantes, guardas, guardas jurados y personal de seguridad.	1,40	2,20	3,60

TABLA 7: BASES DE COTIZACION DEL REGIMEN ESPECIAL AGRARIO

Grupo de Cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas ---- Euros/mes	Bases máxima - Euros/mes
1	Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los trabajadores	1.051,50 (1)	2.595,60
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	872,10	2.595,60
3	Jefes Administrativos y de Taller.	758,70	2.595,60
4	Ayudantes no titulados.	753,00	2.595,60
5	Oficiales Administrativos.	753,00	2.595,60
6	Subalternos	753,00	2.595,60
7	Auxiliares Administrativos.	753,00	2.595,60
8	Oficiales de primera y segunda.	753,00	2.595,60
9	Oficiales de tercera y especialistas.	753,00	2.595,60
10	Peones.	753,00	2.595,60
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional.	753,00	2.595,60

TABLA 8: CUADRO DE JORNADAS REALES

Grupo de Cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas diarias – Euros/mes	Bases máximas diarias – Euros/mes
1	Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los trabajadores	45,72	112.85
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	37,92	112.85
3	Jefes Administrativos y de Taller.	32,99	112.85
4	Ayudantes no titulados.	32,74	112.85
5	Oficiales Administrativos.	32,74	112.85
6	Subalternos	32,74	112.85
7	Auxiliares Administrativos.	32,74	112.85
8	Oficiales de primera y segunda.	32,74	112.85
9	Oficiales de tercera y especialistas.	32,74	112.85
10	Peones.	32,74	112.85
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional.	32,74	112.85

TABLA 9: COTIZACION EN LOS CONTRATOS PARA LA FORMACION 2014

Formación	Empresa	Trabajador	TOTAL
Contingencias comunes	30,52	6,09	36,61
Accidentes y enfermedades profesionales	4,20	0	4,20
Fondo de garantía salarial	2,32	0	2,32
Desempleo	41,42	11,67	53,09
Formación profesional	1,12	0,15	1,27
Total	79,58	17,91	97,49

TABLA 10: TABLA CONCEPTOS COMPUTABLES Y NO COMPUTABLES A EFECTOS DE SEGURIDAD SOCIAL

CONCEPTOS INCLUIDOS y EXCLUIDOS DE LA BASE DE COTIZACIÓN					
Artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social conforme redacción RDL 16-2013 (desde 22-12-2013)					
IMPORTE COMPUTABLE EN BC					
RETRIBUCIONES EN ESPECIE Por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo y/o concedidas voluntariamente por las empresas	Vivienda	Propiedad del pagador	Con valoración catastral	10% del valor catastral (5% en el caso de inmuebles de municipios con valores catastrales revisados a partir de 1-1-1994)	
			Pendiente valoración catastral	5% del 50% del Impuesto sobre el Patrimonio	
		NO Propiedad del Pagador		Coste para el pagador, incluidos tributos	
	(1) La valoración no puede exceder del 10% del resto de conceptos retributivos (artículo 43.1.1º.a Ley 35/2006)				
	Vehículo	Entrega		Coste adquisición pagador, incluidos tributos	
		Uso	Propiedad pagador	20% anual del coste adquisición	
			NO Propiedad pagador	20% valor mercado vehículo nuevo	
		Uso y posterior entrega		% que reste por amortizar, a razón de 20% anual	

	Préstamos con tipos de interés inferiores al legal del dinero (año 2013: 4%; año 2014: 4%)	Diferencia entre interés pagado e interés legal del dinero vigente
	Manutención, hospedaje, viajes y similares	Coste para el pagador, incluidos tributos
RETRIBUCIONES EN ESPECIE Por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo y/o concedidas voluntariamente por las empresas	Gastos de estudios y manutención (Estudios particulares del trabajador y personas vinculadas por parentesco, incluso los afines, hasta el 4º grado inclusive)	Coste para el pagador, incluidos tributos
	Derechos de fundadores de sociedades: Porcentaje sobre beneficios de la sociedad que se reserven los fundadores o promotores por sus servicios personales	Al menos el 35% del capital social que permita la misma participación en los beneficios
Quebranto de moneda, desgaste útiles y herramientas, adquisición y mantenimiento ropa trabajo		Importe íntegro
Percepciones por matrimonio		Importe íntegro
Donaciones Promocionales: Las cantidades en dinero o los productos en especie entregados por el empresario a sus trabajadores como donaciones promocionales y, en general, con la finalidad exclusiva de que un tercero celebre contratos con aquél		Importe íntegro
Pluses de transporte y de distancia		Importe íntegro
Mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social distintas de la Incapacidad Temporal (Incluye las contribuciones por planes de pensiones y sistemas alternativos)		Importe íntegro
Asignaciones asistenciales	Entrega gratuita o a precio inferior al de mercado de acciones o participaciones de la empresa o empresas del grupo	Importe íntegro
	Gastos de estudios del trabajador o asimilados dispuestos por instituciones, empresarios o empleadores y financiados directamente por ellos para la actualización, capacitación o reciclaje de su personal, cuando vengán exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo, incluso cuando su prestación efectiva se efectúe por otras personas o entidades especializadas (Se considerarán retribuciones en especie cuando dichos gastos no vengán exigidos por el desarrollo de aquellas actividades o características y sean debidos por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo)	Exento
	Entregas de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social, teniendo dicha consideración las fórmulas directas o indirectas de prestación del servicio, admitidas por la legislación laboral, en las que concurren los requisitos establecidos en el artículo 45 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas	Importe íntegro

	Utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado (espacios y locales, debidamente homologados por la administración pública competente, destinados por los empresarios o empleadores a prestar el servicio de primer ciclo de educación infantil a los hijos de sus trabajadores, así como la contratación de dicho servicio con terceros debidamente autorizados)		Importe íntegro	
Primas de seguros	Primas de contrato de seguro AT o responsabilidad civil del trabajador		Importe íntegro	
	Primas de contrato de seguro para enfermedad común trabajador (más cónyuge y descendientes)		Importe íntegro	
	La prestación del servicio de educación preescolar infantil, primaria, secundaria, obligatoria, bachillerato y formación profesional, por centros educativos autorizados a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o por el precio inferior al normal del mercado		Importe íntegro	
Gastos de manutención y estancia (dietas)	Gastos de estancia			Exceso del importe justificado (2)
	Gastos de manutención	Pernocta	En España	Exceso de 53,34 €/día (2)
			Extranjero	Exceso de 91,35 €/día (2)
	Gastos de manutención	NO Pernocta	En España	Exceso de 26,67 €/día (2)
			Extranjero	Exceso de 48,08 €/día (2)
			Personal de vuelo	En España
			Extranjero	Exceso de 66,11 €/día (2)
(2) Los gastos normales de manutención y estancia deben haberse generado en un municipio distinto del lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa reguladora del IRPF				
Gastos de locomoción	Según factura o documento equivalente (transporte público)		Exento	
	Remuneración global (sin justificación importe)		Exceso de 0,19 € Km recorrido más gastos de peaje y aparcamiento justificados	
Indemnizaciones por fallecimiento, traslados, suspensiones			La cantidad que exceda lo previsto en norma sectorial o convenio aplicable	
Indemnizaciones por despido o cese			Exceso de la cuantía establecida en E.T. o en la que regula la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en Convenio colectivo (...)	
			Los importes que excedan de los que hubieran correspondido de haberse declarado improcedente el despido	
Prestaciones Seguridad Social y mejoras por Incapacidad Temporal			Exento	
Horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social			Exento	
CUALQUIER OTRO CONCEPTO RETRIBUTIVO ABONADO POR LOS EMPRESARIOS Y NO MENCIONADO EXPRESAMENTE EN LOS APARTADOS ANTERIORES			Importe íntegro	

TABLA 11: LIMITES DE PENSION PÚBLICA, SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL, TOPES MAXIMOS DE COTIZACION E INTERES LEGAL DEL DINERO E INTERES DE DEMORA

(A) LIMITE MAXIMO DE PENSIONES PÚBLICAS

FECHA	DISPOSICION	MES		AÑO
		(SIN PAGAS) Euros	(CON PAGAS) Euros	(CON PAGAS) Euros
Desde 1-01-99	(RD 2064/99)	1.791,02	2.089,52	25.074,22
Desde 1-01-00	(RD 3475/00)	1.864,45	2.175,19	26.102,30
Desde 1-01-01	(RD 3475/00)	1.914,80	2.233,93	26.807,20
Desde 1-01-02	(RD 1464/01)	1.989,48	2.321,06	27.852,72
Desde 1-01-03	(RD 1425/02)	2.045,19	2.386,06	28.632,66
Desde 1-01-04	(RD 2/2004)	2.116,78	2.469,58	29.634,92
Desde 1-01-05	(RD 2350/04)	2.188,76	2.553,56	30.642,64
Desde 1-01-06	(RD 1611/05)	2.245,67	2.619,95	31.439,38
Desde 1-01-07	(RD 1578/06)	2.337,75	2.727,38	32.728,50
Desde 1-01-08	(RD 1764/07)	2.393,87	2.921,85	33.514,18
Desde 1-01-09	(RD 2127/08)	2.441,75	2.848,71	34.184,50
Desde 1-01-10	(RD 2007/09)	2.466,20	2.877,23	34.526,80
Desde 1-01-11	(RD 1794/10)	2.497,91	2.914,23	34.970,74
Desde 1-01-12	(RD-LEY 20/2011)	2.522,89	2.943,37	35.320,46
Desde 1-01-13	(LEY 17/2012)	2.548,12	2.972,81	35.673,68
Desde 1-01-14	(LEY 22/2013)	2.554,49	2.980,24	35.762,86

(B) SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

FECHA	DISPOSICION	DESDE 18 AÑOS			MENOS DE 18 AÑOS		
		DIA	MES	AÑO	DIA	MES	AÑO
		Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros
Desde 1/01/90	(RD 170/90)	10,02	30,57	4.207,93	6,61	198,33	2.776,68
1/01/91	(RD 8/91)	10,67	320,04	4.480,55	7,04	211,32	2.958,42
1/01/92	(RD 3/92)	11,27	338,25	4.735,49	7,45	223,40	3.127,55
1/01/93	(RD 44/93)	11,73	351,77	4.924,81	7,75	232,41	3.253,76
1/01/94	(RD 2318/93)	12,13	364,03	5.096,46	8,02	240,53	3.367,35
1/01/95	(RD 2548/94)	12,56	376,83	5.275,68	8,30	249,00	3.485,99
1/01/96	(RD 2199/95)	13,01	390,18	5.462,48	10,06	301,83	4.225,60
1/01/97	(RD 2656/96)	13,35	400,45	5.606,36	11,85	355,38	4.975,30
1/01/98	(RD 2015/97)	13,63	408,93	5.725,00	13,63	408,93	5.725,00
1/01/99	(RD 2817/98)	13,88	419,03	5.828,50	13,88	419,03	5.828,50
1/01/00	(RD 2065/99)	14,16	424,80	5.947,13	14,16	424,80	5.947,13
1/01/01	(RD 3476/00)	14,45	433,45	6.068,30	14,45	433,45	6.068,30
1/01/02	(RD 1466/01)	14,74	442,20	6.190,80	14,74	442,20	6.190,80
1/01/03	(RD 1426/02)	15,04	451,20	6.316,80	15,04	451,20	6.316,80
1/01/04	(RD 1793/03)	15,35	460,50	6.447,00	15,35	460,50	6.447,00
1/07/04	(RD 3/04)	16,36	490,80	6.871,20	16,36	490,80	6.871,20
1/01/05	(RD 2388/04)	17,10	513,00	7.182,00	17,10	513,00	7.182,00
1/01/06	(RD 1613/05)	18,03	540,90	7.572,60	18,03	540,90	7.572,60
1/01/07	(RD 1632/06)	19,02	570,60	7.988,40	19,02	570,60	7.988,40
1/01/08	(RD 1763/07)	20,00	600,00	8.400,00	20,00	600,00	8.400,00
1/01/09	(RD 2128/08)	20,08	624,00	8.736,00	20,80	624,00	8.736,00
1/01/10	(RD 2030/09)	21,11	633,30	8.866,20	21,11	633,30	8.866,20
1/01/11	(RD 1795/10)	21,38	641,40	8.979,60	21,38	641,40	8.979,60
1/01/12	(RD 1888/11)	21,38	641,40	8.979,60	21,38	641,40	8.979,60
1/01/13	(RD 1717/12)	21,51	645,30	9.034,20	21,51	645,30	9.034,60
1/01/14	(RD 1717/12)	21,51	645,30	9.034,20	21,51	645,30	9.034,60

(C) TOPES MÁXIMOS DE COTIZACIÓN

FECHA	DISPOSICION	DIA	MES	AÑO
		Euros	Euros	Euros
Desde 1/01/90	(RD 234/90)	58,41	1.752,19	21.026,29
1/01/91	(RD 9/91)	61,33	1.839,82	22.077,71
1/01/92	(L. 31/91)	64,39	1.931,77	23.181,28
1/01/93	(L. 39/92)	67,74	2.032,20	24.386,43
1/01/94	(L. 21/93)	70,11	2.103,24	25.238,90
1/01/95	(L. 41/94)	72,56	2.176,81	26.121,67
1/01/96	(RDL 12/95)	75,10	2.253,07	27.036,89
1/01/97	(L. 12/96)	77,06	2.311,67	27.740,07
1/01/98	(L. 65/97)	78,67	2.360,17	28.322,09
1/01/99	(L. 49/98)	80,09	2.402,73	28.832,71
1/01/00	(L. 54/99)	81,70	2.450,87	29.410,41
1/01/01	(L. 13/00)	83,30	2.499,91	29.998,92
1/01/02	(L. 23/01)	85,83	2.574,90	30.898,80
1/01/03	(L. 52/02)	88,40	2.652,00	31.824,00
1/01/04	(L. 61/03)	91,05	2.731,50	32.778,00
1/01/05	(L. 2/04)	93,78	2.813,40	33.760,80
1/01/06	(L. 30/05)	96,59	2.897,70	34.772,40
1/01/07	(L. 42/06)	99,87	2.996,10	35.953,20
1/01/08	(L. 51/07)	102,47	3.074,10	36.889,20
1/01/09	(L. 2/08)	105,54	3.166,20	37.994,40
1/01/10	(L. 26/09)	106,60	3.198,00	38.376,00
1/01/11	(L. 39/2010)	107,67	3.230,10	38.761,20
1/1/2012	(L. 20/2011)	108,75	3.262,50	39.150,00
1/1/2013	(L. 17/2012)	114,19	3.425,70	41.108,40
1/1/2014	(L. 22/2013)	119,90	3.597,00	43.164,00

(D) INTERES LEGAL DEL DINERO E INTERES DE DEMORA

PERÍODO	INTERÉS LEGAL	INTERÉS DEMORA
01-01-1987 a 31-12-1987	9,5%	11,5%
01-01-1988 a 31-12-1988	9%	11%
01-01-1990 a 31-12-1993	10%	12%
01-01-1994 a 31-12-1996	9%	11%
01-01-1997 a 31-12-1997	7,5%	9,5%
01-01-1998 a 31-12-1998	5,5%	7,5%
01-01-1999 a 31-12-2000	5,25%	5,5%
01-01-2001 a 31-12-2001	5,5%	6,5%
01-01-2002 a 31-12-2003	4,25%	5,5%
01-01-2004 a 31-12-2004	3,75%	4,75%
01-01-2005 a 31-12-2006	4%	5%
01-01-2007 a 31-12-2007	5%	6,25%
01-01-2008 a 31-12-2009	5,5%	7%
01-01-2010 a 31-12-2010	4%	5%
01-01-2011 a 31-12-2011	4%	5%
01-01-2012 a 31-12-2012	4%	5%
01-01-2013 a 31-12-2013	4%	5%
01-01-2014 a 31-12-2014	4%	5%

TABLA 12: INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM)

2010

* IPREM diario	17,75€
* IPREM mensual	532,51€
* IPREN anual	6.390,13€

2011

* IPREM diario	17,75€
* IPREM mensual	532,51€
* IPREN anual	6.390,13€

2012

* IPREM diario	17,75€
* IPREM mensual	532,51€
* IPREN anual	6.390,13€

2013

* IPREM diario	17,75€
* IPREM mensual	532,51€
* IPREN anual	6.390,13€

2014

* IPREM diario	17,75€
* IPREM mensual	532,51€
* IPREN anual	6.390,13€

TABLA 13: ESCALA DE BASES DE COTIZACION DE EMPLEADAS DE HOGAR 2014

Tramo	Retribución mensual euros/mes	Base de cotización euros/mes
1.º	Hasta 172,05	147,86
2.º	Desde 172,06 hasta 268,80	244,62
3.º	Desde 268,81 hasta 365,60	341,40
4.º	Desde 365,61 hasta 462,40	438,17
5.º	Desde 462,41 hasta 559,10	534,95
6.º	Desde 559,11 hasta 655,90	631,73
7.º	Desde 655,91 hasta 753,00	753,00
8.º	Desde 753,01	790,65

TIPOS DE COTIZACIÓN (%)			
CONTINGENCIAS	EMPLEADOR	TRABAJADOR	TOTAL
Comunes	19,85%	3,95 %	23,80%

TABLA 14: JORNADA SEMANAL, SALARIOS Y COTIZACIONES DE EMPLEADAS DE HOGAR

RETRIBUCION BRUTO MES				PAGO SEGURIDAD SOCIAL MESSIN BONIFICACION			BONIFICACION 20%		BONIFICACION 45%		
HORAS SEMANA	SIN PRORRATA	CON PRORRATA (A)	TRAMO	BASE COTIZACION	S.S. TRAB.	S.S. EMPL. (B)	TOTAL S.S.	DTO 20% (C)	CUOTA A PAGAR	DTO 45% (D)	CUOTA A PAGAR
1	16,13 €	18,82 €	1	147,86 €	5,84 €	30,98 €	36,82 €	5,87 €	30,95 €	13,21 €	23,61 €
2	32,27 €	37,64 €	1	147,86 €	5,84 €	30,98 €	36,82 €	5,87 €	30,95 €	13,21 €	23,61 €
3	48,40 €	56,46 €	1	147,86 €	5,84 €	30,98 €	36,82 €	5,87 €	30,95 €	13,21 €	23,61 €
4	64,53 €	75,29 €	1	147,86 €	5,84 €	30,98 €	36,82 €	5,87 €	30,95 €	13,21 €	23,61 €
5	80,66 €	94,11 €	1	147,86 €	5,84 €	30,98 €	36,82 €	5,87 €	30,95 €	13,21 €	23,61 €
6	96,80 €	112,93 €	1	147,86 €	5,84 €	30,98 €	36,82 €	5,87 €	30,95 €	13,21 €	23,61 €
7	112,93 €	131,75 €	1	147,86 €	5,84 €	30,98 €	36,82 €	5,87 €	30,95 €	13,21 €	23,61 €
8	129,06 €	150,57 €	1	147,86 €	5,84 €	30,98 €	36,82 €	5,87 €	30,95 €	13,21 €	23,61 €
9	145,19 €	169,39 €	1	147,86 €	5,84 €	30,98 €	36,82 €	5,87 €	30,95 €	13,21 €	23,61 €
10	161,33 €	188,21 €	2	244,62 €	9,66 €	51,25 €	60,91 €	9,71 €	51,20 €	21,85 €	39,06 €
11	177,46 €	207,03 €	2	244,62 €	9,66 €	51,25 €	60,91 €	9,71 €	51,20 €	21,85 €	39,06 €
12	193,59 €	225,86 €	2	244,62 €	9,66 €	51,25 €	60,91 €	9,71 €	51,20 €	21,85 €	39,06 €
13	209,72 €	244,68 €	2	244,62 €	9,66 €	51,25 €	60,91 €	9,71 €	51,20 €	21,85 €	39,06 €
14	225,86 €	263,50 €	2	244,62 €	9,66 €	51,25 €	60,91 €	9,71 €	51,20 €	21,85 €	39,06 €
15	241,99 €	282,32 €	3	341,40 €	13,49 €	71,52 €	85,01 €	13,55 €	71,46 €	30,50 €	54,51 €
16	258,12 €	301,14 €	3	341,40 €	13,49 €	71,52 €	85,01 €	13,55 €	71,46 €	30,50 €	54,51 €
17	274,25 €	319,96 €	3	341,40 €	13,49 €	71,52 €	85,01 €	13,55 €	71,46 €	30,50 €	54,51 €
18	290,39 €	338,78 €	3	341,40 €	13,49 €	71,52 €	85,01 €	13,55 €	71,46 €	30,50 €	54,51 €
19	306,52 €	357,60 €	3	341,40 €	13,49 €	71,52 €	85,01 €	13,55 €	71,46 €	30,50 €	54,51 €
20	322,65 €	376,43 €	4	438,17 €	17,31 €	91,80 €	109,10 €	17,40 €	91,71 €	39,14 €	69,96 €
21	338,78 €	395,25 €	4	438,17 €	17,31 €	91,80 €	109,10 €	17,40 €	91,71 €	39,14 €	69,96 €
22	354,92 €	414,07 €	4	438,17 €	17,31 €	91,80 €	109,10 €	17,40 €	91,71 €	39,14 €	69,96 €
23	371,05 €	432,89 €	4	438,17 €	17,31 €	91,80 €	109,10 €	17,40 €	91,71 €	39,14 €	69,96 €
24	387,18 €	451,71 €	4	438,17 €	17,31 €	91,80 €	109,10 €	17,40 €	91,71 €	39,14 €	69,96 €
25	403,31 €	470,53 €	5	534,95 €	21,13 €	112,07 €	133,20 €	21,24 €	111,97 €	47,78 €	85,42 €
26	419,45 €	489,35 €	5	534,95 €	21,13 €	112,07 €	133,20 €	21,24 €	111,97 €	47,78 €	85,42 €
27	435,58 €	508,17 €	5	534,95 €	21,13 €	112,07 €	133,20 €	21,24 €	111,97 €	47,78 €	85,42 €
28	451,71 €	527,00 €	5	534,95 €	21,13 €	112,07 €	133,20 €	21,24 €	111,97 €	47,78 €	85,42 €
29	467,84 €	545,82 €	5	534,95 €	21,13 €	112,07 €	133,20 €	21,24 €	111,97 €	47,78 €	85,42 €
30	483,98 €	564,64 €	6	631,73 €	24,95 €	132,35 €	157,30 €	25,08 €	132,22 €	56,43 €	100,87 €
31	500,11 €	583,46 €	6	631,73 €	24,95 €	132,35 €	157,30 €	25,08 €	132,22 €	56,43 €	100,87 €
32	516,24 €	602,28 €	6	631,73 €	24,95 €	132,35 €	157,30 €	25,08 €	132,22 €	56,43 €	100,87 €
33	532,37 €	621,10 €	6	631,73 €	24,95 €	132,35 €	157,30 €	25,08 €	132,22 €	56,43 €	100,87 €
34	548,51 €	639,92 €	6	631,73 €	24,95 €	132,35 €	157,30 €	25,08 €	132,22 €	56,43 €	100,87 €
35	564,64 €	658,74 €	7	753,00 €	29,74 €	157,75 €	187,50 €	29,89 €	157,60 €	67,26 €	120,24 €
36	580,77 €	677,57 €	7	753,00 €	29,74 €	157,75 €	187,50 €	29,89 €	157,60 €	67,26 €	120,24 €
37	596,90 €	696,39 €	7	753,00 €	29,74 €	157,75 €	187,50 €	29,89 €	157,60 €	67,26 €	120,24 €
38	613,04 €	715,21 €	7	753,00 €	29,74 €	157,75 €	187,50 €	29,89 €	157,60 €	67,26 €	120,24 €
39	629,17 €	734,03 €	7	753,00 €	29,74 €	157,75 €	187,50 €	29,89 €	157,60 €	67,26 €	120,24 €
40	645,30 €	752,85 €	7	753,00 €	29,74 €	157,75 €	187,50 €	29,89 €	157,60 €	67,26 €	120,24 €
+ DE 40	+ DE 753 €	+ DE 753 €	8	790,65 €	31,23 €	165,64 €	196,87 €	31,39 €	165,48 €	70,62 €	126,25 €

HORAS SEMANA	SALARIO MES	TRAMO	BASE COTIZACION	S.S. TRAB.	S.S. EMPL.	TOTAL S.S.	DTO 20%	CUOTA A PAGAR	DTO 45%	CUOTA A PAGAR
de 1 a 9	salario hasta 172,05€	1	147,86 €	5,84 €	30,98 €	36,82 €	5,87 €	30,95 €	13,21 €	23,61 €
de 10 a 14	salario de 172,06 hasta 268,80€	2	244,62 €	9,66 €	51,25 €	60,91 €	9,71 €	51,20 €	21,85 €	39,06 €
de 15 a 19	salario de 268,81 hasta 365,60€	3	341,40 €	13,49 €	71,52 €	85,01 €	13,55 €	71,46 €	30,50 €	54,51 €
de 20 a 24	salario de 365,61 hasta 462,40€	4	438,17 €	17,31 €	91,80 €	109,10 €	17,40 €	91,71 €	39,14 €	69,96 €
de 21 a 29	salario de 462,41 hasta 559,10€	5	534,95 €	21,13 €	112,07 €	133,20 €	21,24 €	111,97 €	47,78 €	85,42 €
de 30 a 34	salario de 559,11 hasta 655,90€	6	631,73 €	24,95 €	132,35 €	157,30 €	25,08 €	132,22 €	56,43 €	100,87 €
de 35 a 40	salario de 655,91 hasta 753€	7	753,00 €	29,74 €	157,75 €	187,50 €	29,89 €	157,60 €	67,26 €	120,24 €
+ de 40	salario mas de 753 €	8	790,65 €	31,23 €	165,64 €	196,87 €	31,39 €	165,48 €	70,62 €	126,25 €

Nota 1: El coste total sería el resultado de (A + B). Si se tiene derecho a la bonificación del 20% sería el resultado de (A + B) - C. Si se tiene derecho a la bonificación del 45% sería la el resultado de (A+B) - D

* Reducción del 20%: Para todas las altas presentadas a partir del 01 de Enero de 2012, siempre y cuando el empleado no hubiera figurado en alta en el R.E. Empleados de Hogar a tiempo completo, para el mismo empleador, dentro del periodo comprendido entre el 2 de Agosto y el 31 de Diciembre de 2011.

*Bonificación del 45%: La reducción del 20% se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% para familias numerosas.

Nota 2: OBLIGACION DE ENTREGAR RECIBO DE NOMINA MENSUAL. Según Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre sobre la relación laboral de empleadas de hogar, en su artículo 8, punto 6: La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo, en la forma acordada entre las partes o, en su defecto, conforme a lo señalado en el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores.

TABLA 15: RETRIBUCIONES SATISFECHAS A OS EMPLEADOS CONCEPTOS QUE COMPUTAN Y NO COMPUTAN DESDE LA OPTICA DE LA COTIACION A LA SEGURIDAD SOCIAL Y DEL IRPF

CONCEPTOS INCLUIDOS y EXCLUIDOS DE LA BASE DE COTIZACIÓN					CONCEPTOS INCLUIDOS y EXCLUIDOS DE IRPF		
Artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social conforme redacción RDL 16-2013 (desde 22-12-2013)					Real decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la renta de las personas físicas.		
IMPORTE COMPUTABLE EN BC					EXENTO	SUJETO	
RETRIBUCIONES EN ESPECIE Por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo y/o concedidas voluntariamente por las empresas	Vivienda	Propiedad del pagador	Con valoración catastral	10% del valor catastral (5% en el caso de inmuebles de municipios con valores catastrales revisados a partir de 1-1-1994)		Importe íntegro	
			Pendiente valoración catastral	5% del 50% del Impuesto sobre el Patrimonio		Importe íntegro	
		NO Propiedad del Pagador		Coste para el pagador, incluidos tributos		Importe íntegro	
	(1) La valoración no puede exceder del 10% del resto de conceptos retributivos (artículo 43.1.1º. a Ley 35/2006)						
	Vehículo	Entrega		Coste adquisición pagador, incluidos tributos		Importe íntegro	
		Uso	Propiedad pagador	20% anual del coste adquisición		Importe íntegro	
			NO Propiedad pagador	20% valor mercado vehículo nuevo		Importe íntegro	
		Uso y posterior entrega		% que reste por amortizar, a razón de 20% anual		Importe íntegro	
	Préstamos con tipos de interés inferiores al legal del dinero (año 2013: 4%; año 2014: 4%)			Diferencia entre interés pagado e interés legal del dinero vigente		Importe íntegro	
	Manutención, hospedaje, viajes y similares			Coste para el pagador, incluidos tributos			
RETRIBUCIONES EN ESPECIE Por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo y/o concedidas voluntariamente por las empresas	Gastos de estudios y manutención (Estudios particulares del trabajador y personas vinculadas por parentesco, incluso los afines, hasta el 4º grado inclusive)			Coste para el pagador, incluidos tributos		Importe íntegro	
	Derechos de fundadores de sociedades: Porcentaje sobre beneficios de la sociedad que se reserven los fundadores o promotores por sus servicios personales			Al menos el 35% del capital social que permita la misma participación en los beneficios		Importe íntegro	
Quebranto de moneda, desgaste útiles y herramientas, adquisición y mantenimiento ropa trabajo				Importe íntegro		Importe íntegro	
Percepciones por matrimonio				Importe íntegro		Importe íntegro	
Donaciones Promocionales: Las cantidades en dinero o los productos en especie entregados por el empresarios a sus trabajadores como donaciones promocionales y, en general, con la finalidad exclusiva de que un tercero celebre contratos con aquél				Importe íntegro		Importe íntegro	
Pluses de transporte y de distancia				Importe íntegro		Importe íntegro	
Mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social distintas de la Incapacidad Temporal (Incluye las contribuciones por planes de pensiones y sistemas alternativos)				Importe íntegro		Importe íntegro	
Asignaciones	Entrega gratuita o a precio inferior al de			Importe íntegro		Importe íntegro	

asistenciales	mercado de acciones o participaciones de la empresa o empresas del grupo				
	Gastos de estudios del trabajador o asimilad dispuestos por instituciones, empresarios o empleadores y financiados directamente por ellos para la actualización, capacitación o reciclaje de su personal, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo, incluso cuando su prestación efectiva se efectúe por otras personas o entidades especializadas (Se considerarán retribuciones en especie cuando dichos gastos no vengan exigidos por el desarrollo de aquellas actividades o características y sean debidos por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo)		Exento		
	Entregas de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social, teniendo dicha consideración las fórmulas directas o indirectas de prestación del servicio, admitidas por la legislación laboral, en las que concurran los requisitos establecidos en el artículo 45 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas		Importe íntegro		Importe íntegro
	Utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado (espacios y locales, debidamente homologados por la administración pública competente, destinados por los empresarios o empleadores a prestar el servicio de primer ciclo de educación infantil a los hijos de sus trabajadores, así como la contratación de dicho servicio con terceros debidamente autorizados)		Importe íntegro		Importe íntegro
	Primas de seguros	Primas de contrato de seguro AT o responsabilidad civil del trabajador	Importe íntegro		Importe íntegro
		Primas de contrato de seguro para enfermedad común trabajador (más cónyuge y descendientes)	Importe íntegro		Importe íntegro
	La prestación del servicio de educación preescolar infantil, primaria, secundaria, obligatoria, bachillerato y formación profesional, por centros educativos autorizados a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o por el precio inferior al normal del mercado		Importe íntegro		Importe íntegro
Gastos de mantención y estancia (dietas)	Gastos de estancia		Exceso del importe justificado (2)	Importe justificado	-
	Pernocta	En España	Exceso de 53,34 €/día (2)	53,34€/día	El exceso
		Extranjero	Exceso de 91,35 €/día (2)	91,35€/día	
	NO Pernocta	En España	Exceso de 26,67 €/día (2)	26,67€/día	
		Extranjero	Exceso de 48,08 €/día (2)	48,08€/día	
	Personal de vuelo	En España	Exceso de 36,06 €/día (2)		
		Extranjero	Exceso de 66,11 €/día (2)		
(2) Los gastos normales de mantención y estancia deben haberse generado en un municipio distinto del lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa reguladora del IRPF					

Gastos de locomoción	Según factura o documento equivalente (transporte público)	Exento	El gasto total	-
	Remuneración global (sin justificación importe)	Exceso de 0,19 € Km recorrido más gastos de peaje y aparcamiento justificados	0,19 €/Km	El exceso
Indemnizaciones por fallecimiento, traslados, suspensiones		La cantidad que exceda lo previsto en norma sectorial o convenio aplicable	Cuantía legal	El exceso sobre la cuantía legal
Indemnizaciones por despido o cese		Exceso de la cuantía establecida en E.T. o en la que regula la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en Convenio colectivo (...)	Cuantía legal	El exceso sobre la cuantía legal
		Los importes que excedan de los que hubieran correspondido de haberse declarado improcedente el despido	Cuantía legal	El exceso sobre la cuantía legal
Prestaciones Seguridad Social y mejoras por Incapacidad Temporal		Exento		Importe íntegro
Horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social		Exento		Importe íntegro
CUALQUIER OTRO CONCEPTO RETRIBUTIVO ABONADO POR LOS EMPRESARIOS Y NO MENCIONADO EXPRESAMENTE EN LOS APARTADOS ANTERIORES		Importe íntegro		Importe íntegro

CUADROS

MEDIDAS DE APOYO AL EMPRENDEDOR Y A LA CREACION DE EMPLEO

Real decreto ley 4/2013 de 22 de febrero, de medidas urgentes de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (BOE nº 47 del 23-02-2013)

Entrada en vigor el 24-02-2013

COLECTIVOS	REQUISITOS, OBLIGACIONES Y DEFINICIONES	EXCLUSIONES	- BONIFICACIONES S. SOCIAL - DEDUCCIONES FISCALES - INCENTIVOS	DURACION
JOVENES	1.- - TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA INCORPORADOS AL REGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTONOMOS (R.E.TA). MENORES DE 30 AÑOS DE EDAD, O MENORES DE 35 AÑOS EN CASO DE MUJERES		- UNA REDUCCION DESDE EL ALTA EQUIVALENTE AL 30% DE LA CUOTA QUE RESULTE DE APLICAR SOBRE LA BASE MINIMA EL TIPO MINIMO DE COTIZACION VIGENTE EN CADA MOMENTO.	15 MESES
			- UNA BONIFICACION EN LOS MESES SIGUIENTES A LA FINALIZACION DEL PERIODO DE REDUCCION ANTERIOR DE IGUAL CUANTIA QUE ESTA.	15 MESES
				30 MESES TOTAL
	2.- - ALTERNATIVAMENTE AL APARTADO ANTERIOR LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA QUE TENGAN MENOS DE 30 AÑOS Y QUE CAUSEN ALTA INICIAL O QUE NO HUBIERAN ESTADO EN LA SITUACION DE ALTA EN LOS 5 AÑOS INMEDIATAMENTE ANTERIORES EN EL RETA .	- NO RESULTARA DE APLICACIÓN ESTE APARTADO A LOS AUTONOMOS QUE CONTRATEN TRABAJADORES.	- A) UNA REDUCCION EQUIVALENTE AL 80% DE LA CUOTA (DE LA BASE MINIMA Y DEL TIPO MINIMO) IMEDIATAMENTE SIGUIENTES A LA FECHA DE LOS EFECTOS DEL ALTA.	6 MESES
			- B) UNA REDUCCION EQUIVALENTE AL 50% DE LA CUOTA (DE LA BASE MINMIA TIPO MINIMO) SIGUIENTE AL PERIODO SEÑALADO EN LA LETRA A).	6 MESES
			- C) UNA REDUCCION EQUIVALENTE AL 30% DE LA CUOTA (DE LA BASE MINIMA TIPO MINIMO) SIGUIENTE AL PERIODO SEÑALADO EN EL LETRA B).	3 MESES
			- D) UNA BONIFICACION EQUIVALENTE AL 30% DE LA CUJOTA (BASE MINIMA TIPO MINIMO) SIGUIENTE A LA FINALIZACION DEL PERIODO DE REDUCCION.	15 MESES
	3.- - LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA QUE OPTEN POR EL PUNTO 2.- ANTERIOR, PODRAN ACOGERSE A LAS BONIFICACIONES Y O REDUCCIONES DEL APARTADO 1.- SIEMPRE QUE EL COMPUTO TOTAL DE LAS MISMAS NO SUPERE EL PLAZO MAXIMO DE 30 MENSUALIDADES.			30 MESES TOTAL

<p>PERSONAS CON DISCAPACIDAD</p>	<p>1.- - ALTA INICIAL EN EL RETA DE PERSONAS CON UNA DISCAPACIDAD IGUAL O SUPERIOR AL 33%</p> <p>2.- - ALTA INICIAL O QUE NO HUBIERAN ESTADO EN SITUACION DE ALTA EN LOS 5 AÑOS ANTERIORES EN RETA CON UN GRADO DE DISCAPACIDAD IGUAL O SUPERIOR AL 33% QUE TENGAN MENOS DE 35 AÑOS.</p> <p>3.- -LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA CON DISCAPACIDAD A QUE SE REFIERE EL APARTADO ANTERIOR 2.-, QUE HUBIERAN OPTADO POR EL SISTEMA DESCRITO EN EL MISMO, PODRAN ACOGERSE POSTERIORMENTE, EN SU CASO, A LAS BONIFICACIONES Y REDUCCIONES DEL APARTADO 1.- SIEMPRE Y CUANDO EL COMPUTO TOTAL DE LAS MISMAS NO SUPERE EL PLAZO MAXIMO DE 60 MENSUALIDADES.</p>		<p>SE BENEFICIARAN DE UNA BONIFICACION DEL 50% DE LA CUOTA QUE RESULTE DE APLICAR SOBRE LA BASE MINIMA EL TIPO VIGENTE EN CADA MOMENTO, EXCEPTO EN LA INCAPACIDAD TEMPORAL.</p> <p>COMPATIBILIZACION DE LA PRESTACION POR DESEMPLEO CON EL ALTA COMO TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA.</p>	
<p>COMPATIBILIZACION POR LOS – 30 AÑOS DEL DESEMPLEO CON EL INICIO DE UNA ACTIVIDAD POR CUENTA PROPIA.</p>	<p>- LOS BENEFICIARIOS DE LA PRESTACION POR DESEMPLEO DE NIVEL CONTRIBUTIVO QUE SE CONSTITUYAN COMO TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA, PODRAN COMPATIBILIZAR LA PERCEPCION MENSUAL DE LA PRESTACION QUE LE CORRESPONDA CON EL TRABAJO AUTONOMO, POR UN MAXIMO DE 270 DIAS (9 MESES), O POR EL TIEMPO INFERIOR PENDIENTE DE PERCIBIR, CUANDO SE CUMPLAN LOS SIGUIENTES REQUISITOS: A) QUE EL BENEFICIARIO DE LA PRESTACIÓN SEA MENOR DE 30 AÑOS A LA FECHA DEL INICIO DE LA ACTIVIDAD POR CUENTA PROPIA Y QUE NO TENGA TRABAJADORES A SU CARGO, Y B) QUE SOLICITE EL DERECHO A COMPATIBILIZAR LA PRESTACIÓN CON LA ACTIVIDAD EN EL PLAZO DE 15 DÍAS A CONTAR DESDE LA FECHA DEL INICIO DE LA ACTIVIDAD POR CUENTA PROPIA.</p>			<p>270 DIAS</p>
<p>AMPLIACION DE LAS POSIBILIDADES DE LA CAPITALIZACION DE LAS PRESTACIONES DE DESEMPLEO</p>	<p>- LOS BENEFICIARIOS DE LA PRESTACION DE DESEMPLEO DE NIVEL CONTRIBUTIVO QUE PRETENDAN CONTITUIRSE COMO TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTONOMOS Y NO SE TRATE DE PESONAS CON DISCAPACIDAD IGUAL O SUPERIOR AL 33%.</p> <p>- LOS BENEFICIARIOS DE LA PRESTACION POR DESEMPLEO DE NIVEL CONTRIBUTIVO MENORES DE 30 AÑOS, CUANDO CAPITALICEN LA PRESTACION PARA DESTINAR HASTA EL 100% DE SU IMPORTE A REALIZAR UNA APORTACION AL CAPITAL SOCIAL DE UNA ENTIDAD MERCANTIL DE NUEVA CONSTITUCION O CONSTITUIDA EN UN PLAZO MAXIMO DE 12 MESES ANTERIORES A LA APORTACION, SIEMPRE QUE EJERZAN UNA ACTIVIDAD PROFESIONAL O LABORAL DE CARÁCTER INDEFINIDO RESPECTO DE LA MISMA, E INDEPENDIENTEMENTE DEL REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL EN EL QUE ESTEN ENCUADRADOS, CUANDO SE CUMPLA: A) PARA PERSONAS QUE DESARROLLEN ACTIVIDAD POR CUENTA AJENA DE CARÁCTER INDEFINIDO Y COMO MÍNIMO 18 MESES B) NO SERÁ APLICACIÓN PARA AQUELLAS PERSONAS QUE HAYAN MANTENIDO UN VÍNCULO CONTRACTUAL PREVIO</p>			

<p>FINANCIACION, APLICACIÓN Y CONTROL DE BONIFICACIONES Y REDUCCIONES DE LAS COTIZACIONES SOCIALES</p>	<p>CON DICHAS SOCIEDADES NI LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS ECONOMICAMENTE DEPENDIENTES QUE HAYAN SUSCRITO CON UN CLIENTE UN CONTRATO REGISTRADO EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL . .</p> <ul style="list-style-type: none"> - LOS JOVENES MENORES DE 30 AÑOS QUE CAPITALICEN LAS PRESTACION POR DESEMPLEO PODRAN DESTINAR LA MISMA A LOS GASTOS DE CONTITUCION Y PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DE UNA ENTIDAD, ASI COMO AL PAGO DE LAS TASAS Y EL PRECIO DE SERVICIOS ESPECIFICOS DE ASESORAMIENTO, FORMACION E INFORMACION RELACIONADOS CON LA ACTIVIDAD DE EMPRENDER. - LA SOLICITUD DE LA PRESTACION POR DESEMPLEO DEBE SER ANTERIOR A LA FECHA DE ALTA EN LA ACTIVIDAD. - LA SUSPENSION Y REANUDACION DEL COBRO DE LA PRESTACION POR DESEMPLEO SE PODRA DAR CUANDO EL TITULAR DEL DERECHO REALICE UN TRABAJO POR CUENTA AJENA DE DURACION INFERIOR A 12 MESES, O MIENTRAS EL TITULAR DEL DERECHO REALICE UN TRABAJO POR CUENTA PROPIA DE DURACION INFERIOR A 24 MESES O INFERIOR A 60 MESES (5 AÑOS) EN EL CASO DE MENORES DE 30 AÑOS DE EDAD QUE CAUSEN ALTA EN EL REGIMEN ESEPCIAL DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTONOMOS (RETA). - EL ABONO DE LAS PRESTACIONES DE DESEMPLEO QUEDARAN EXENTAS DEL IMPUESTO DE LA RENTA DE LAS PERSONAS FISICAS SI SE PERCIBE EN LA MODALIDAD DE PAGO UNICO. ESTA EXENCION ESTARA CONDICIONADA AL MATENIMIENTO DE LA ACCION O PARTICIPACION OBJETO DEL PAGO UNICO DURANTE 5 AÑOS. - LA PROTECCION FRENTE A LAS CONTINGENCIAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, QUE INCLUYE LA PROTECCION POR CESE DE ACTIVIDAD, TENDRA CARÁCTER VOLUNTARIO PARA LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA MENORES DE 30 AÑOS. 		<ul style="list-style-type: none"> - LAS BONIFICACIONES Y REDUCCIONES SE FINANCIARAN CON CARGO AL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SPEE) Y A LA TESORERIA GENERAL DE LA SEGRJRIDAD SOCIAL(T.G.S.S.) - LAS BONIFICACIONES Y REDUCCIONES SE APLICARAN POR LOS EMPRESARIOS DE MANERA AUTOMATICA SIN PERJUICIO DE SU CONTROL Y REVISION POR LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAS SOCIAL (I.T.S.S.) POR LA T.G.S.S. O SPEE, EN SUS RESPECTIVOS AMBITOS DE SU COMPETENCIA. - LA TGSS FACILITARA MENSUAMENTE AL SPEE EL N° DE TRABAJADORES OBJETO DE BONIFICACION, DESAGREGADOS POR CADA UNO DE LOS COLECTIVOS DE BONIFICACION, Y QUE SON FINANCIADASPOR EL SPEE. - CON LA MISMA PERIODICIDAD LA DIRECCION GENERAL DEL SPEE FACILITARA A LA DIRECCION GENERAL DE I.T.S.S. LA INFORMACION NECESARIA SOBRE EL NUMERO DE CONTRATOS COMUNICADOS OBJETO DE BONIFICACIONES DE CUOTAS Y DEDUCCIONES APLICADAS, AL EFECTO DE FACILITAR A ESTE CENTRO DIRECTIVO LA A 	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>COMISION INTERMINISTERIAL PARA EL SEGUIMIENTO DE LA EXTRATEGIA</p> <p>ADHESION A LA ESTRATEGIA DE EMPREDIMIENTO Y EMPLEO JOVEN</p>	<ul style="list-style-type: none">- EL GOBIERNO CONSTITUIRA UNA COMISION INTERMINISTERIALE EN UN PLAZO DE 3 MESES DESDE 24-02-13, PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ESTRATEGIA DE EMPREDIMIENTO Y EMPLEO JOVEN 2013-2016, CON LA COMPOSICION Y FUNCIONES QUE SE DETERMIEN REGLAMENTARIAMENTE. DICHA COMISION REALIZARA SUS TRABAJOS HASTA EL 31-12-2013. - EL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ARTICULARA UN PROCEDIMIENTO DE ADHESION A LA ESTRATEGIA DE EMPREDIMIENTO Y EMPLEO JOVEN, ASI COMO PARA LA CONCESION DE UN SELLO DISTINTIVO PARA LAS ENTIDADES ADHERIDAS.		<p>PLANIFICACION Y PROGRAMACION DE LA ACTUACION INSPECTORA QUE PERMITA VIGILAR LA ADECUADA APLICACION DE LAS BONIFICACIONES.</p>	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

NORMAS TRANSITORIAS EN MATERIA DE PENSION DE JUBILACION (VER CUADRO 15)

Real decreto ley 5/2013 de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. (BOE Nº 65 del 16-03-2013)

Entrada en vigor el 17-03-2013

Normas transitorias en materia de pensión de jubilación.

Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta ley, a las pensiones de jubilación que se causen antes del 1 de enero de 2019, en los siguientes casos:

- a) las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes del 1-4- 2013, siempre que con posterioridad a dicha fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regimenes de seguridad social.
- b) las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios de cualquier ámbito acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad al 1-4-13, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad al 1 de enero de 2019.
- c) quienes hayan accedido a la jubilación parcial con anterioridad al 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1-4-13.

En aquellos supuestos a que se refieren los apartados b) y c) en que la aplicación de la legislación anterior tenga su origen en decisiones adoptadas o en planes de jubilación parcial incluidos en acuerdos colectivos de empresa, será condición indispensable que los indicados acuerdos colectivos de empresa se encuentre debidamente registrados en el instituto nacional de la seguridad social o en el instituto social de la marina. a efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigentes antes del 31 de marzo de 2013, los trabajadores afectados, los representantes legales (unitarios y sindicales) o las empresas dispondrán hasta el 15 de abril de 2013, para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del instituto nacional de la seguridad social copia de los expedientes de regulación de empleo, aprobados con anterioridad al 1 de abril de 2013, de los convenios colectivos de cualquier ámbito así como acuerdos colectivos de empresa, suscritos con anterioridad a dicha fecha, o de las decisiones adoptadas en procedimientos concursales dictadas antes de la fecha señalada, en los que se contemple, en unos y otros, la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013. En igual plazo y en las mismas condiciones y con los mismos efectos dispondrán hasta el 15 de abril de 2013 para comunicar los planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, suscritos antes del 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de abril del 2013. Junto a la citada documentación se presentara certificación de la empresa acreditativa de la identidad de los trabajadores incorporados al plan de jubilación parcial con anterioridad al 1 de abril del 2013.

COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y TRABAJO (VER CUADRO 15)

Real decreto ley 5/2013 de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. (BOE Nº 65 del 16-03-2013)

Entrada en vigor el 17-03-2013

COLECTIVOS	REQUISITOS Y OBLIGACIONES	EXCLUSIONES	BENEFICIOS	COTIZACION
<ul style="list-style-type: none"> • Afecta a todos los regimenes de la seguridad social. • Esta modalidad de jubilación se entenderá aplicable sin perjuicio del régimen jurídico previsto para cualquier otra modalidad de compatibilidad de pensión y trabajo establecida legalmente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Haber cumplido la edad ordinaria de jubilación que en cada caso corresponda el % de la pensión obtenida tendrá que ser del 100% el trabajo compatible podrá ser tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, y tanto por cuenta ajena (régimen general) como por cuenta propia (autónomo) • Mantenimiento del empleo durante la percepción de la pensión de jubilación compatible con el trabajo. <ul style="list-style-type: none"> ○ Las empresas no pueden haber adoptado decisiones extintivas improcedentes en los 6 meses anteriores a dicha compatibilidad. La limitación afectara a extinciones realizadas con fecha posterior al 16 de marzo de 2013. Y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción. ○ Una vez iniciada la compatibilidad entre pensión y trabajo, la empresa deberá mantener, durante la vigencia del pensionista de jubilación, el nivel de empleo existente en la misma antes de su inicio. A este respecto se tomara como referencia el promedio diario de trabajadores de alta en la empresa en el periodo de 90 días anteriores a la compatibilidad, calculado como el cociente que resulte de dividir entre 90 la suma de los trabajadores que estuvieran en 	<ul style="list-style-type: none"> • El régimen de clases pasivas del estado • Jubilaciones acogidas a bonificaciones • Jubilaciones anticipadas que pudieran ser de aplicación al interesado 	<ul style="list-style-type: none"> • 50% de la jubilación compatible con el trabajo, excluido en su caso el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o actividad que realice el pensionista finalizada la relación laboral por cuenta ajena o el cese de actividad por cuenta propia. Se percibirá la pensión al 100%. • El gobierno realizara las propuestas oportunas para proceder a regular la posibilidad del rescate de las aportaciones realizadas a planes y fondos de pensiones, una vez se alcance la edad legal de jubilación del partcipe, <i>aun cuando se compatibilice la pensión de jubilación con la realización de cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.</i> • El beneficiario tendrá 	<ul style="list-style-type: none"> • Durante la realización del trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, compatible con la pensión de jubilación, los empresarios y los trabajadores cotizarán a la Seguridad Social únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, según la normativa reguladora del régimen del sistema de la Seguridad Social correspondiente, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 8 por 100, no computable para las prestaciones, que en los regímenes de trabajadores por cuenta ajena se distribuirá entre empresario y trabajador, corriendo a cargo del

	<p>alta en la empresa en los 90 días inmediatamente anteriores a su inicio.</p> <p>No se consideraran incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno y otro sea declarado procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.</p>		<p>la consideración de pensionista a todos los efectos.</p>	<p>empresario el 6 por 100 y del trabajador el 2 por 100.</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

JUBILACIÓN ANTICIPADA (VER CUADRO 15)

Real decreto ley 5/2013 de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. (BOE Nº 65 del 16-03-2013)

Entrada en vigor el 17-03-2013

A) Cese en el trabajo de manera involuntaria (no imputable a la libre voluntad del trabajador)

requisitos:

- a) tener cumplida una edad que sea inferior a 4 años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación (edad ordinaria de jubilación).
- b) encontrarse inscrito en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de al menos 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación.
- c) acreditar un periodo de cotización efectiva de 33 años, sin que a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional de las pagas extraordinarias. *a estos exclusivos efectos*, solo se computara el periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el limite demasíó de un año.
- d) que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de restructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral. a estos efectos, las causas de extinción del contrato de trabajo que podrán dar derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada será las siguientes:
 - a. el despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al Art. 51 del estatuto de los trabajadores. (e.t.)
 - b. el despido objetivo individual por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al Art. 52 c) del (e.t).
 - c. la extinción del contrato por resolución judicial, conforme al Art. 64 de la ley 22/2003, de 9 de julio, concursal
 - d. la muerte, jubilación o incapacidad del empresario *individual*, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 44 del estatuto de los trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.
 - e. la extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el Art. 51.7 del estatuto de los trabajadores (E.T.).

Los supuestos de las letras a y b, para poder acceder a la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo no imputable al trabajador, será necesario que este acredite haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en la reclamación de dicha indemnización o de la impugnación de la decisión extintiva.

El percibo de la indemnización se acreditará mediante documento de la transferencia bancaria recibida o documentación acreditativa equivalente.

En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere esta letra a) anterior la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación , por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación edad ordinaria de jubilación, de los siguientes coeficientes en función del periodo de cotización acreditados:

coeficiente por trimestre

- 1,875%
- 1,750%
- 1,625%
- 1,500%

periodo de cotización

- menos de 38 años y 6 meses.
- igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.
- igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses
- igual o superior a 44 años y 6 meses.

B) acceso anticipado a la jubilación de manera voluntaria (por voluntad del interesado).

- a) tener cumplida la edad que sea inferior en 2 años, como máximo, a la edad que en resulte de aplicación.
- b) acreditar un periodo mínimo de cotización de 35 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional de las pagas extraordinarias. a estos exclusivos efectos, solo se computará el periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de 1 año.
- c) una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años. en caso contrario no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este apartado b), la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción del trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada momento resulte de aplicación.

coeficiente por trimestre

2%
1,875%
1,750%
1,625%

periodo de cotización

menos de 38 años y 6 meses.
igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.
igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.
igual o superior a 44 años y 6 meses.

Notas comunes de acceso a la jubilación anticipada desde el cese en el trabajo de manera involuntaria y voluntaria.

A los exclusivos efectos de determinar la edad legal de jubilación, se considerara como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad de legal de jubilación.

Para el cómputo de los periodos de cotización se tomaran periodos completos, sin que se equipare a un periodo la fracción del mismo.

Colaboración de la inspección de trabajo y seguridad social en relación con la jubilación anticipada.

La inspección de trabajo y seguridad social (I.T.S.S.) prestara su colaboración y a poyo a la entidades gestoras y servicios comunes de la seguridad social, a efectos de comprobar que el acceso a la modalidad de jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo *por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador*, se produce conforme a los requisitos exigidos en el mismo, procediéndose en caso de infracción de acuerdo con los dispuesto en la ley de infracciones y sanciones en el orden social Real Decreto Legislativo 4/2000, de 4 de agosto. (Infracciones muy graves sancionables con multas de cuantías que van desde 6.251€ a 187.515€).

La I.T.S.S. extremara, en particular, los controles sobre los supuestos de fraude de ley relativos a *los despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, así como la extinción del contrato de trabajo motivada por existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral*.

La colaboración alcanzara a la inclusión en el plan integrado de actuación de la I.T.S.S. de una planificación específica dirigida a prevenir y reprimir los supuestos de simulación de la relación laboral, altas ficticias y connivencia para el acceso indebido a la jubilación anticipada, estableciendo para ello acciones a realizar y los objetivos a conseguir, así como las medidas necesarias para facilitar su cumplimiento.

JUBILACION PARCIAL (VER CUADRO 15)

Real decreto ley 5/2013 de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. (BOE Nº 65 del 16-03-2013)

Entrada en vigor el 17-03-2013

1.- Jubilación parcial con la edad ordinaria de jubilación cumplida.

Los trabajadores que hayan cumplido la edad de jubilación ordinaria, y cumplan los requisitos para acceder a la jubilación, podrán siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre el 25% y el 50%, podrán *acceder a la jubilación parcial sin la necesidad de celebración simultánea de un contrato de relevo*. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

2.- Jubilación parcial sin la edad ordinaria de jubilación.

Los trabajadores a *tiempo completo* que reúnan los siguientes requisitos, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos del Art. 12.7 del estatuto de los trabajadores (e.t.) podrán acceder a la jubilación parcial siempre que:

- a) hayan cumplido las siguientes edades sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado:

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2013	61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 mes
2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses
2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

La escala de edades no será de aplicación a los trabajadores que tuvieran la condición de mutualistas el 1 -1-67, a estos se le exigirá haber cumplido la edad de 60 años sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación a los interesados,

- b) acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. a tal efecto se computara la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión empresarial en los términos previstos en el Art. 44 del estatuto de los trabajadores, o empresas pertenecientes al mismo grupo.
- c) que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un *mínimo de un 25% y un máximo del 50%*, o del 75% para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de requisitos. dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
- d) acreditar un periodo de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tengan en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. a estos solos exclusivos efectos, solo se computara el periodo de prestación de servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de 1 año. en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, el periodo de cotización exigido será de 25 años.
- e) que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondiente a los 6 últimos meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
- f) los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria. en los casos de la letra c), en que el contrato sea de carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria, en el caso de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración minima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. en caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en materia del contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.
- g) sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c), durante el periodo de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizaran por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa. durante el 2013, la base de cotización será equivalente al 50% de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa. por cada año transcurrido a partir del 2014 se incrementara en un 5% mas hasta alcanzar el 100% de la base de cotización que le hubiera correspondido de a jornada completa. en ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada.

3.- Modificación del contrato a tiempo parcial y de relevo.

- 1) para que el trabajador se pueda acoger a la jubilación parcial deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente también se podrá concertar contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad ordinaria de jubilación.

la reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa u con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos para poder jubilarse.

la ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la seguridad social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

la relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

- 2) el contrato de relevo se ajustara a las siguientes reglas:

- a) se celebrara con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- b) la duración contrato podrá ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación si, al cumplir dicha edad el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo entre partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado. en el supuesto de haberse acogido a una reducción del 75% por haber formalizado un contrato de relevo a jornada completa y por tiempo indefinido el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria. en el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración minima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.
- c) salvo en el supuesto de reducción de jornada en un 75% del jubilado parcial y simultáneamente la celebración del contrato de relevo a jornada completa y con carácter indefinido, el contrato podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. en todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. el horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con el.
- d) el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. en todo caso deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos del 65% del relevista en consonancia con la base del relevado tenida en cuenta en los 6 meses anteriores a pasar a la situación de jubilado parcial.
- e) en la negociacion colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

4.- Aplicación de la jubilación parcial a los socios de cooperativas.

Podrán acogerse a la jubilación parcial los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, *siempre que estén incluidos en el sistema de la seguridad social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena*. siempre que se cumplan las condiciones para la celebración de la jubilación parcial según requisitos enumerados en los apartados anteriores y siempre que la cooperativa concierte con un socio de duración determinada de la misma o con un desempleado la realización, en calidad de socio trabajador o de socio de trabajo, de la jornada dejada vacante por el socio que se jubila parcialmente, con las mismas condiciones establecidas para efectuar el contrato de relevo enumeradas en los apartados anteriores.

NORMAS VARIAS

Real decreto ley 5/2013 de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo (BOE Nº 65 del 16-03-2013)

Entrada en vigor el 17-03-2013

1.- Convenios colectivos**Actuación de la comisión consultiva nacional de convenios colectivos en el ámbito de las comunidades autónomas.**

Si en un plazo de 3 meses desde 17-3-13, las comunidades autónomas no hubieran constituido y puesto en funcionamiento un órgano tripartito equivalente a la comisión consultiva nacional de convenios colectivos o suscrito un convenio de colaboración con el ministerio de empleo y seguridad social acordando la actuación de la comisión consultiva nacional de convenios podrá, subsidiariamente y en tanto en cuanto no se constituyan dichos órganos tripartitos equivalentes, en su caso, conocer de las solicitudes presentadas por las empresas y los representantes de los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo, presentes en el convenio colectivo de aplicación, cuando dicha inaplicación afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de una comunidad autónoma.

2.- Mayores de 55 años.**a) políticas de empleo para los mayores de 55 años.**

Los trabajadores mayores de 55 años que hayan agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo o cualquiera de los subsidios por desempleo, o no tengan derecho a los mismos, tendrán la condición de colectivo prioritario para su participación en las acciones y medidas de políticas activas de empleo.

b) subsidio de desempleo para los mayores de 55 años.

A partir del día 17-3-13, el carecer de rentas para tener derecho al cobro del subsidio por desempleo de mayores de 55 años, se entenderá cumplido si tiene cónyuge o hijos menores de 26 años, o mayores incapacitados o menores acogidos, cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de 2 pagas extras (645,30€ mes)

Los titulares del subsidio de desempleo mayores de 55 años a fecha día 16-3-13, les será de aplicación el requisitos de carencia de rentas vigente en ese momento (solo se tiene encuentra los ingresos propios del solicitante, este no puede tener ingresos mensuales que no sean la prestación de desempleo superiores a 645,30€/mes).

3.- Comité de expertos: Creación de un comité de expertos para el estudio del factor sostenibilidad del sistema de la seguridad social.

a) El gobierno en el plazo de un mes desde 17-03-13 creara un comité de expertos independientes a fin de que elabore un informe sobre el factor de sostenibilidad del sistema de la seguridad social, para su remisión al pacto de Toledo.

4.- Percepción de prestaciones de desempleo

a) Sin perjuicio de las facultades en cuanto a inspección y control en orden a las sanciones que pudieran cometerse en la percepción de las prestaciones de desempleo, corresponde al servicio público de empleo estatal controlar e cumplimiento de los establecido en las normas de prestaciones y comprobar las situaciones de fraude que pudieran cometerse.

el servicio público de empleo estatal podrá exigir a los trabajadores que hayan sido despedidos o extinguido su contrato con derecho a indemnización, *acreditación de haber percibido la indemnización legal correspondiente*

b) En el caso de que la indemnización no se hubiera percibido, ni se hubiera interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva, o cuando la extinción de la relación laboral no lleve aparejada la obligación de abonar una indemnización el trabajador, se reclamara la actuación de la inspección a los efectos de comprobar la involuntariedad. a tal fin, el servicio público de empleo estatal podrá

suspender el abono de las prestaciones por desempleo cuando se aprecien indicios suficientes de fraude en el curso de las investigaciones realizadas por los órganos competentes en materia de lucha contra el fraude.

5- Requisito de estar al corriente: Requisito de estar al corriente en el pago de las cuotas a efectos de las prestaciones.

- a) en el caso de trabajadores que sean responsables del ingreso de las cotizaciones, para el reconocimiento de las correspondientes prestaciones económicas de la seguridad social *será necesario que el causante se encuentre al corriente en el pago de las cotizaciones de la seguridad social, aunque la correspondiente prestación sea reconocida, como consecuencia del computo recíproco de cotizaciones, en un régimen de cotizaciones por cuenta ajena.* a tales efectos será de aplicación el mecanismo de invitación al pago, por el que se regula el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónoma, cualquiera que sea el régimen de la seguridad social en el que el interesado estuviese incorporado, en el momento de acceder a la prestación o en el que cause alta.
- b) cuando al interesado se le haya considerado al corriente en el pago de las cotizaciones a efectos del reconocimiento de una prestación, en virtud de un aplazamiento en pago de las cuotas adeudadas, pero posteriormente incumpla los plazos o las condiciones de dicho aplazamiento, perderá la consideración de hallarse al corriente en el pago, en consecuencia, se procederá a la suspensión inmediata de la prestación reconocida que estuviere percibiendo, la cual solamente podrá ser rehabilitada una vez se haya saldado la deuda con la seguridad social en su totalidad. a tal fin la seguridad social podrá deducir de cada mensualidad devengada por el interesado la correspondiente cuota adeudada.
- c) a efectos del reconocimiento del derecho a una pensión, las cotizaciones correspondientes al mes del hecho causante de la pensión y a los dos meses previos a aquel, cuyo ingreso aun no conste como tal en los sistemas de información de la seguridad social, se presumirán ingresadas sin necesidad de que el interesado lo tenga que acreditar documentalmente. en estos supuestos, la entidad gestora revisará, con periodicidad anual, todas las pensiones reconocidas durante el ejercicio inmediato anterior bajo la presunción de situación de estar al corriente para verificar el ingreso puntual y efectivo de esas cotizaciones. en caso contrario, se procederá inmediatamente a la suspensión del pago de la pensión, aplicándose las mensualidades retenidas a la amortización de las cuotas adeudadas hasta su total extinción, rehabilitándose el pago de la pensión a partir de ese momento. esta previsión será de aplicación siempre que el trabajador acredite el periodo mínimo de cotización exigible, sin computar a estos efectos el periodo de tres meses referido.

APORTACIONES ECONÓMICAS DE EMPRESAS CON BENEFICIOS (VER CUADRO 14)

Real decreto ley 5/2013 de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. (BOE Nº 65 del 16-03-2013)

Entrada en vigor el 17-03-13

Aportaciones económicas a realizar por empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 o más años.**requisitos:**

- Que sean realizados por empresas de más de 100 trabajadores.
- Que el porcentaje de trabajadores despedidos de 50 o más años de edad sobre el total de trabajadores despedidos sea superior al porcentaje de trabajadores de 50 o más sobre el total de trabajadores de la empresa. a los efectos del calculo del porcentaje de trabajadores despedidos de 50 o mas años sobre el total de los trabajadores despedidos, se incluirán los trabajadores afectados por el despido colectivo y aquellos cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el Art. 491.c) del estatuto de los trabajadores (*por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato*), siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los 3 años anteriores o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo a los efectos del calculo del porcentaje de trabajadores de 50 o mas años sobre el total de trabajadores de la empresa, se tendrá en cuenta la plantilla de la empresa en el momento de inicio del procedimiento de despido colectivo.
- Que, aun concurriendo las causas económicas técnicas, organizativas o de producción que justifiquen el despido colectivo, se cumpla alguna de las dos condiciones siguientes:
 - 1º.- que las empresas o el grupo de empresas en el que formen parte hubieran tenido beneficios en los 2 ejercicios económicos anteriores a aquel en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo.
 - 2º.- que las empresas o grupo de empresas del que formen parte obtengan beneficios en al menos 2 ejercicios económicos consecutivos dentro del periodo comprendido entre el ejercicio económico anterior a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo y los 4 ejercicios económicos posteriores a dicha fecha.

A estos efectos, se considera que una empresa ha tenido beneficios cuando el resultado del ejercicio, tal y como se define en los modelos de cuentas anuales de perdidas y ganancias, tanto normal como abreviada sea positivo.

Consideración de trabajadores de 50 o más años

- Todos aquellos trabajadores afectados por el despido colectivo que tuvieran cumplida dicha edad a la fecha de extinción del contrato, dentro del periodo previsto para la realización de los despidos que figure en la comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral tras la finalización del periodo de consultas.
- Tos trabajadores que tuvieran cumplida dicha edad a la fecha de la extinción de sus contratos por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el Art. 49.1.c) (*por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato*), cuando dichas extinciones de contratos se produjeran en los 3 años anteriores o en el año posterior al inicio del despido colectivo.

Aportaciones económicas a realizar por empresas que realicen expedientes de regulación de empleo por suspensión o reducción de jornada.

- Se aplicaran también las aportaciones económicas cuando las empresas procedan a la aplicación de las medidas temporales de regulación de empleo conforme a lo establecido en el Art. 47 del estatuto de los trabajadores (*suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor*). que afecten a trabajadores de 50 o mas años con carácter previo a la extinción de los contratos de trabajo de los mismos trabajadores en virtud de despido colectivo u otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el Art. 49.1.c) (*por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato*), siempre que no haya transcurrido mas de un año desde la finalización de la situación legal de desempleo por la aplicación a cada trabajador de las medidas temporales de

regulación de empleo hasta la extinción del contrato de cada trabajador. a los efectos de lo previsto en este apartado se consideraran trabajadores de 50 o mas años a todos aquellos que tuvieran cumplida o cumplan dicha edad dentro del periodo previsto para la aplicación de las medidas temporales de regulación de empleo.

Aportación económica

- Para el calculo de la aportación económica, se tomaran en consideración el importe bruto desde la fecha del despido de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de 50 o mas años de edad afectados por el despido colectivo, incluidas las cotizaciones a la seguridad social realizadas por el servicio publico de empleo estatal de acuerdo con lo establecido en los siguientes apartados. también se incluirán a los efectos del calculo de la aportación económica los importes realizados por el servicio publico de empleo estatal por los referidos conceptos de los trabajadores de 50 o mas años cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa en virtud de otro motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el Art. 49.1.c) (*por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato*), siempre que dichas exenciones de contrato se hayan producido en los 3 años anteriores o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo. no obstante, se excluirán del calculo de la aportación económica, a petición de la empresa afectada, los importes de prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de 50 o mas años de edad afectados que hubieran sido objeto de la recolocación en la misma empresa o en otra empresa del grupo del que forme parte, o en cualquier otra empresa, en los 6 meses siguientes a la fecha en que se produzca la extinción de sus contratos de trabajo. en estos casos la empresa deberá acreditar todos los requisitos exigidos para la recolocación (*un nuevo contrato de trabajo de análoga naturaleza y con una jornada de trabajo equivalente a la que tenia en el contrato extinguido y cuya duración hay alcanzado al menos, los 3 años, salvo que se extinga por despido disciplinario declarado procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente, total, absoluta o gran invalidez.*)
- Un canon fijo por cada trabajador que haya agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo y que comience a percibir algún subsidio. este canon se calculara mediante la totalización durante un periodo de 6 años de la suma del coste anual del subsidio por desempleo mas el de la cotización por jubilación por cuenta del servicio publico de empleo estatal en el año del agotamiento con independencia de la duración efectiva de los mencionados subsidios, siendo suficiente que acceda a cualquiera de ellos. también se haría efectivo el canon fijo por cada trabajador que, no teniendo derecho al cobro de la prestación por desempleo contributiva, acceda directamente al subsidio por desempleo, como consecuencia de la situación legal de desempleo motivada por el despido colectivo o la extinción del contrato en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador.

COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

Real decreto 1362/2012 de 27 de septiembre, por el que se regula la comisión consultiva nacional de convenios colectivos.

(BOE Nº 234 del 28-09-2012)

Entrada en vigor el 29-09-2012

Naturaleza

- la comisión consultiva nacional de convenios colectivos es un órgano de carácter colegiado de composición tripartita, integrado por representantes de la administración general del estado y de las organizaciones mas representativas, adscrito al ministerio de empleo y seguridad social a través de la dirección general de empleo, que ejerce sus competencias con independencia y autonomía funcional plena.

Funciones

- funciones consultivas en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos, así como emisión del preceptivo informe en los procedimientos de extensión de un convenio colectivo establecidos en el artículo 92.2 del estatuto de los trabajadores.
- observatorio de la negociación colectiva, que se englobara la información, el estudio, la documentación y la difusión de la misma.
- *funciones decisorias sobre la solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación en los supuestos establecidos en el Art. 82.3 del estatuto de los trabajadores*
- los dictámenes, informes y decisiones de la comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que corresponden a la autoridad laboral y a la jurisdicción competente en los términos establecidos por las leyes, así como de las previsiones contempladas en los sistemas de solución autónoma de conflictos fijados por la negociación colectiva.

Consultas materias.

- el adecuado planteamiento del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretende negociar.
- la interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.
- la determinación del convenio colectivo de aplicación a una empresa en función a sus actividades.
- la comisión será preceptivamente consultada en el supuesto de extensión de un convenio colectivo, regulado en el Art., 92.2 del estatuto de los trabajadores y en el real decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Ambito de actuación

- la comisión conocerá de los asuntos relacionados con los convenios colectivos sectoriales cuyo Ambito de aplicación territorial sea superior al de una comunidad autónoma o a convenios colectivos de empresas con centros de trabajo situados en el territorio de mas de una comunidad autónoma o en las ciudades de Ceuta y melilla.
- también conocerá la comisión sobre la determinación del convenio colectivo de aplicación de una empresa en función a sus actividades, cualquiera que sea la implantación territorial de la empresa afectada por la consulta.

Legitimación para consultar

- las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.
- cualquier órgano de representación unitaria de los trabajadores o entidad sindical o empresarial que, en virtud de su representatividad, acredite un interés legítimo en la consulte que formule.
- cualquier autoridad laboral o jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un convenio colectivo.

Observatorio de la negociación colectiva.

Cometidos:

- la realización de informes anuales, de carácter general o sectorial, sobre la situación de la negociación colectiva en España desde una perspectiva jurídica y económica que puedan resultar de utilidad para los interlocutores sociales para determinar los contenidos de la negociación colectiva.
- el seguimiento y análisis periódico de la negociación colectiva en España, tanto de la estructura de la negociación colectiva, como de sus contenidos.
- la difusión de buenas prácticas e inconvenientes en materia de negociación colectiva conocidas en el ejercicio de los cometidos anteriormente señalados.
- la realización de actividades que permitan la difusión de la negociación colectiva y del trabajo del observatorio, tales como publicaciones, jornadas de estudios u otras utilizando para ello especialmente las tecnologías de la información y la comunicación.

Actividades:

- realización de estudios sobre la negociación colectiva.
- la organización de jornadas anuales sobre la negociación colectiva.
- la realización de foros de debate sobre problemas actuales de la negociación colectiva.

Funciones decisoria.

Objeto:

- la comisión, en el ejercicio de sus funciones decisorias, resolverá la discrepancia surgida entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable a que se refiere el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores, siempre que concurren las condiciones señaladas en dicho artículo.

Solicitud de actuación:

- únicamente podrá solicitarse la actuación de la comisión a los efectos del apartado anterior cuando concurren conjuntamente las siguientes circunstancias:
 - a) que no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria del convenio o, en caso de haberse solicitado, esta no hubiera alcanzado un acuerdo. en todo caso, resultara preceptivo solicitar la intervención de la comisión paritaria cuando estuviese establecido en convenio colectivo.
 - b) que no fueran aplicables los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de Ambito estatal previsto en el Art. 82.3 del estatuto de los trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el Art. 82.3 del mismo texto legal, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 del mismo texto legal, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, o cuando, habiéndose recurrido a dichos procedimientos, estos no hubieran resuelto la discrepancia.

Decisión de la comisión:

- la decisión de la comisión que resuelva la discrepancia podrá ser adoptada en su propio seno o mediante la designación de un árbitro entre expertos imparciales e independientes. cuando haya conformidad entre las partes de la discrepancia sobre el procedimiento aplicable para la solución de la misma, se seguirá este. en otro caso, corresponderá a la propia comisión la elección de dicho procedimiento. en todo caso, la decisión habrá de dictarse en un plazo no superior a 25 días a contar desde la fecha del sometimiento de la discrepancia a la comisión. tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el Art. 91 del estatuto de los trabajadores.

Ambito de actuación:

- la comisión conocerá de las solicitudes de discrepancia de inaplicación de condiciones de trabajo de un convenio colectivo cuando afecten a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de mas de una comunidad autónoma, así como cuando afecten a las empresas situadas en la ciudades de Ceuta y melilla.

Legitimación:

- estarán legitimados para solicitar la actuación de la comisión para la solución de discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo, conforme a lo dispuesto en el Art. 82.3 del estatuto de los trabajadores, las empresas y los representantes legales de los trabajadores.

- en el supuesto de ausencia de representación de los trabajadores en la empresa, estos se podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el Art. 41.4 del estatuto de los trabajadores.

Procedimiento para la solución de discrepancias sobre la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos.

Inicio de procedimiento:

- solicitud de parte presentada por vía electrónica en la sede electrónica del ministerio de empleo y seguridad social, acompañada de la documentación preceptiva. la parte que presenta la solicitud deberá entregar copia de la misma a la otra parte de la discrepancia inmediatamente después de que se haya presentado en la sede electrónica, informándola del N° asignado a la misma, con el fin de que esta pueda consultar el estado de tramitación y recibir las notificaciones relativas al procedimiento.
- el secretario remitirá inmediatamente a la otra parte de la discrepancia, comunicación del inicio del procedimiento para que efectúe las alegaciones que considere procedentes en el plazo de 5 días en la sede electrónica del ministerio de empleo y seguridad social.
- asimismo, enviara la solicitud a los miembros de la comisión permanente a efectos de que se pronuncien, en el plazo de 1 día, sobre el procedimiento a seguir para la solución de la discrepancia.

Colaboración de la comisión con las comunidades autónomas.

- mediante convenios de colaboración entre el ministerio de empleo y seguridad social, y las comunidades autónomas, se podrá establecer la actuación de la comisión consultiva nacional de convenios colectivos, adscrita a la dirección general de empleo del ministerio de empleo y seguridad social, en el ámbito territorial de aquellas comunidades autónomas en las que aun no se hubieran constituido los órganos tripartitos equivalentes a la comisión y mientras estos órganos tripartitos no se constituyan. en estos casos, las empresas y los representantes de los trabajadores podrán solicitar a la comisión la intervención para la solución de discrepancias por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo presentes en el convenio colectivo de aplicación, en las circunstancias y con las condiciones establecidas en este real decreto.

Deposito de acuerdos.

Objeto:

1. Serán objeto de deposito los siguientes acuerdos, laudos arbitrales y decisores de la comisión consultiva nacional de convenios colectivos u órganos correspondientes de las comunidades autónomas sobre inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos:
 - a) los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos según lo dispuesto en el Art. 82.3 del estatuto de los trabajadores, tanto los alcanzados entre los empresarios y la representación de los trabajadores durante el periodo de consultas como los conseguidos en el seno de la comisión paritaria del convenio colectivo de aplicación.
 - b) los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos a las que se refiere el Art. 82.3. del estatuto de los trabajadores, cuando tales acuerdos se hayan alcanzado durante el periodo de consultas en un procedimiento de despido colectivo suspensión de contratos o reducción de jornada.
 - c) los acuerdos y laudos arbitrales por lo que se establece la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación, conforme a los procedimientos contemplados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el Art. 83.3. del estatuto de los trabajadores.
 - d) las decisiones de la comisión consultiva nacional de convenios colectivos u órganos equivalentes de las comunidades autónomas y los laudos de los árbitros designados por dichos órganos, por lo que se establece la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación, conforme a lo establecido en el Art. 82.3 del estatuto de los trabajadores.
2. La solicitud de depósito de los instrumentos a que se refiere el apartado anterior ante la autoridad laboral competente deberá incluir el texto del correspondiente instrumento y se efectuara a través de medios electrónicos cumplimentando todos los datos solicitados en la aplicación informática diseñada al efecto.

Solicitud de depósito deberá realizarse;

- a) respecto de los instrumentos indicados en el apartado anterior 1.a), la parte que inicio el procedimiento para la inaplicación de condiciones de trabajo o la comisión paritaria en que se lograra el acuerdo.

- b)** respecto de los acuerdo indicados en el apartado 1.b), la empresa.
- c)** respectos de los instrumentos indicados en el apartado 1.c), el órgano de dirección del organismo competente o la persona designada por este.
- d)** respectos de los instrumentos indicados en el apartado 1.d) la persona designada por el órgano competente.

REFORMA DEL CODIGO PENAL EN MATERIA DE TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA EL FRAUDE EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Ley orgánica 7/2012 de 27 de diciembre, por el que se modifica la ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del código penal en materia de transparencia y lucha contra el fraude fiscal y en la seguridad social (BOE Nº del 28-12-2012)

Entrada en vigor a los 20 días de la publicación

Liquidaciones de Seguridad Social.

objeto:

- el que, por acción u omisión, defraude a la seguridad social eludiendo el pago de las cuotas de esta y conceptos de recaudación conjunta, obteniendo indebidamente devoluciones de las mismas o disfrutando de deducciones por cualquier concepto asimismo de forma indebida, siempre que la cuantía de las cuotas defraudadas o de las devoluciones o deducciones indebidas exceda de 50.000€ será castigado con la pena de prisión de 1 a 5 años y multa del tanto al séxtuplo de la citada cuantía salvo que hubiera regularizado su situación con la seguridad social en los términos previstos en los párrafos posteriores.
- la mera presentación de los documentos de cotización no excluye la defraudación, cuando esta se acredite por otros hechos.
- además de las penas señaladas, se impondrá al responsable la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones o ayudas públicas y del derecho a gozar de los beneficios o incentivos fiscales o de seguridad social durante el periodo de 3 a 6 años.

periodo a tener en cuenta:

- a los efectos de determinar la cuantía mencionada en el apartado anterior se estará al importe total defraudado durante 4 años naturales.

consideración de regularizada la situación:

- se considerara regularizada la situación ante la seguridad social cuando se haya procedido por el obligado frente a la seguridad social al completo reconocimiento y pago de la deuda antes de que se haya notificado la iniciación de actuaciones inspectoras dirigidas a la determinación de dichas deudas o, en caso de que tales actuaciones no se hubieran producido, antes de que el ministerio fiscal o letrado de la seguridad social interpongan querrela o denuncia contra aquel dirigida o antes de que el ministerio fiscal o el juez de instrucción realicen actuaciones que le permitan tener conocimiento formal de la iniciación de diligencias. asimismo, los efectos de la regulación prevista anteriormente, resultaran aplicables cuando se satisfagan deudas ante la seguridad social una vez prescrito el derecho de la administración a su determinación en vía administrativa. la regularización de la situación impedirá que dicho sujeto se le persiga por posibles irregularidades contables u otras falsedades instrumentales que, exclusivamente en relación a la deuda objeto de regularización, el mismo pudiera haber cometido con carácter previo a la regularización de la situación.

conurrencia de procedimientos:

- la existencia de un procedimiento penal por delito contra la seguridad social no paralizara el procedimiento administrativo para la liquidación y cobro de la deuda contraída con la seguridad social, salvo que el juez lo acuerde previa prestación de garantía. en el caso de que no se pudiese prestar garantía en todo o en parte, el juez, con carácter excepcional, podrá acordar la suspensión con dispensa total o parcial de las garantías, en el caso de que apreciara que la ejecución pudiera ocasionar daños irreparables o de muy difícil reparación. la liquidación administrativa se ajustara finalmente a lo que se decida en el proceso penal.

pena:

- los jueces y tribunales podrán imponer al obligado frente a la seguridad social o al autor del delito la pena inferior en 1 o 2 grados, siempre que, antes de que transcurran 2 meses desde la citación judicial como imputado, satisfaga la deuda con la seguridad social y reconozca judicialmente los hechos. lo anterior será igualmente aplicable respecto de otros participasen el delito distintos del deudor a la seguridad social o del autor del delito, cuando colaboren activamente para la obtención de las pruebas decisivas para la identificación o captura de otros responsables, para el completo esclarecimiento de los hechos delictivos o para la averiguación del patrimonio del obligado frente a la seguridad social o de otros responsables del delito.
- en los procedimientos por el delito, para la ejecución de la pena de multa y la responsabilidad civil, que comprenderá el importe de la deuda frente a la seguridad social que la administración no haya liquidado por prescripción u otra causa legal, incluidos sus intereses de demora, los jueces y tribunales recabaran el auxilio de los servicios de la administración de la seguridad social que las exigirá por procedimiento administrativo de apremio.

- el delito contra la seguridad social será castigado con la pena de prisión de 2 a 6 años y multa del doble al séxtuplo de la cuantía cuando en la comisión del delito concurren alguna de las siguientes circunstancias:
 - a) que la cuantía de las cuotas defraudadas o de las devoluciones o deducciones indebidas exceda de 120.000€.
 - b) que la defraudación se haya cometido en el seno de una organización o de un grupo criminal.
 - c) que la utilización de personas físicas o jurídicas o entes sin personalidad jurídica interpuestos, negocios o instrumentos fiduciarios o paraísos fiscales o territorios de nula tributación oculte o dificulte la determinación de la identidad del obligado frente a la seguridad social o del responsable del delito.En estos casos además de las penas señaladas, se impondrá al responsable la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones o ayudas públicas y del derecho de gozar de los beneficios o incentivos fiscales o de la seguridad social durante el periodo de 4 años.

Prestaciones del sistema de la seguridad social.

objeto:

- quien obtenga, para si o para otro, el disfrute de prestaciones del sistema de la seguridad social, la prolongación indebida del mismo, o facilite a otros su obtención, por medio de error provocado mediante la simulación o tergiversación de hechos, o la ocultación consciente de hechos de los que tenía el deber de informar, causando con ello un perjuicio a la administración pública, será castigado con la pena 6 meses a 3 años de prisión.

pena:

- cuando los hechos, a la vista del importe de lo defraudado, de los medios empleados y de las circunstancias personales del autor, no revistan especial gravedad, serán castigados con una pena de multa del tanto al séxtuplo.
- además de las penas señaladas anteriormente, se impondrá al responsable la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones y del derecho a gozar de los beneficios o incentivos fiscales o de la seguridad social durante 3 o 6 años.
- cuando el valor de las prestaciones fuera superior a los 50.000 euros o hubiera concurrido cualesquiera de las circunstancias que se refieren las letras b) o c) del apartado anterior de liquidaciones a la seguridad social, se impondrá una pena de prisión de 2 a 6 años y una multa del tanto del séxtuplo. En estos casos además de las penas señaladas, se impondrá al responsable la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones y del derecho a gozar de los beneficios o incentivos fiscales durante el periodo de 4 a 6 años.

consideración de regularización de las prestaciones:

- quedara exento de responsabilidad criminal en relación con las conductas descritas, el que reintegre una cantidad equivalente al valor de la prestación recibida incrementada en un interés anual equivalente al interés legal del dinero aumentado en 2 puntos porcentuales, desde el momento en que las percibió, antes de que se le haya notificado la iniciación de actuaciones de inspección y control en relación con las mismas o, en el caso de que tales actuaciones no se hubieran producido, antes del que el m ministerio fiscal, el abogado del estado, el letrado de la seguridad social, o el representante de la administración autonómica o local de que se trate, interponga querrela o denuncia contra aquel dirigida, o antes de que el ministerio fiscal, o el juez de instrucción realicen actuaciones que le permitan tener concurriendo formal de la iniciación de diligencias. la exención de responsabilidad penal contemplada anterior alcanzara igualmente a dicho sujeto por las posibles falsedades instrumentales que, exclusivamente en relación a las prestaciones defraudadas objeto de reintegro, el mismo pudiera haber cometido con carácter previo a la regularización de su situación.

conurrencia de procedimientos:

- la existencia de un procedimiento penal, no impedirá que la administración competente exija el reintegro por vía administrativa de las prestaciones indebidamente obtenidas el importe que deba ser reintegrado se entenderá fijado provisionalmente por la administración y se ajustara después a lo que finalmente se resuelva en el proceso penal
- el procedimiento penal tampoco paralizara la acción de cobro de la administración competente, que podrá iniciar las actuaciones dirigidas al cobro salvo que el juez, de oficio o a instancia de parte, hubiere acordado la suspensión de las actuaciones de ejecución previa prestación de garantía. si no se pudiese prestar garantía en todo o en parte, excepcionalmente el juez podrá acordar la suspensión con dispensa total o parcial de garantías si apreciare que la ejecución pudiese ocasionar daños irreparables o de muy difícil reparación.
- en los procedimientos por el delito contemplado anteriormente, para la ejecución de la pena de multa y de la responsabilidad civil los jueces y tribunales recabaran el auxilio de los servicios de la administración de la seguridad social que las exigirá por el procedimiento administrativo de apremio.

Condiciones laborales y de seguridad social que restrinjan derechos.

- Serán castigados con las penas de prisión e 6 meses a 6 años y multa de 6 a 12 meses:
 - 1º.- los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de seguridad social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales convenios colectivos o contrato individual.
 - 2º.- los que den ocupación simultáneamente a una pluralidad de trabajadores sin comunicar su alta en el régimen de la seguridad social que corresponda o, en su caso, sin haber obtenido la correspondiente autorización de trabajo, siempre que el número de trabajadores afectados sea al menos de:
 - a) 25%, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de 100 trabajadores.
 - b) el 50%, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a 10 o mas trabajadores.
 - c) la totalidad de los mismos en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de 5 y no más de 10 trabajadores.
 - 3º.- los que en el supuesto de trasmisión de empresa con conocimiento de los procedimientos descritos en los apartados anteriores, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro.
 - 4º.- si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaran a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.”

LUCHA CONTRA EL EMPLEO IRREGULAR Y EL FRAUDE DE LA SEGURIDAD SOCIAL (VER TABLA 16)**Ley 13/2012 de 27 de diciembre, lucha contra el empleo irregular y el fraude a la seguridad social (BOE nº del 28-12-2012)**

Entrada en vigor el 29-12-2012

Modificaciones en el estatuto de los trabajadores.

Subcontratación de obras o servicios:

- el empresario principal, **durante 3 años siguientes** a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones **referidas a la seguridad social** contraídas por sus contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y referidas a la seguridad social durante la vigencia de la contrata. (*antes la responsabilidad era por el plazo de 1 año*).
- de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores responderá solidariamente durante el año siguiente a la finalización de su encargo.

Modificaciones en la ley general de la seguridad social.

- las actas de liquidación y de infracción que se refieran a los mismos hechos se practican simultáneamente por la inspección de trabajo y seguridad social (itss). las sanciones por infracciones propuestas en dichas actas de infracción se reducirán en un 50% de su cuantía, si el infractor diese su conformidad a la liquidación practicada ingresando su importe en el plazo **señalado. nuevo) esta reducción solo podrá aplicarse en el supuesto de que la cuantía de la liquidación supere la de la sanción propuesta inicialmente.**
- */nuevo*) se establece la obligación por el empresario de comunicar, con carácter previo a que se produzcan, las variaciones realizadas en el calendario, o en el horario inicialmente previsto para cada uno de los trabajadores afectados, en los supuestos de aplicación de medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada.

modificaciones en la ley ordenadora de la inspección de trabajo y seguridad social

se establece la obligación de facilitar por parte de las empresas, en soporte informático toda la información obligatoria:

- *(nuevo)* cuando los libros, registros, documentos o información que el obligado deba conservar en relación con el cumplimiento de las obligaciones, propias o de terceros, establecidas en las normas de orden social, así como cualquier otro dato, informe, antecedente o justificante con trascendencia para la función inspectora, se conserve en soporte electrónico, deberá suministrarse en dicho soporte y en formato tratable, legible y compatible con los de uso generalizado en el momento en que se realice la actuación inspectora cuando así fuese requerido.

aplicación de las obligaciones de auxilio y colaboración con la inspección de trabajo y seguridad social:

- *(nuevo)* las autoridades, cualesquiera que sea su naturaleza, los titulares de los órganos de administración general del estado, de las administraciones de las comunidades autónomas y de las entidades locales; los organismos autónomos y las entidades públicas empresariales; las cámaras y corporaciones, colegios y asociaciones profesionales; las demás entidades públicas, y quienes, en general, ejerzan funciones públicas, estarán obligados a suministrar a la itss cuantos datos, informes y antecedentes con trascendencia en el ámbito de sus competencias, así como a prestarle la colaboración que le sea solicitada para el ejercicio de la función inspectora.

acceso a la información del índice único informatizado del consejo general del notariado:

- *(nuevo)* el consejo general del notariado suministrará a la itss, de forma telemática, la información contenida en el índice único informatizado regulado que tenga trascendencia en el ejercicio de la función inspectora.

colaboración de las entidades alternativas al régimen especial de trabajadores autónomos para algunos colectivos de profesionales liberales:

- *(nuevo)* las mutualidades de previsión social deberán colaborar y suministrar a la itss los datos e informes que resulten necesarios para el adecuado desarrollo de la actividad de inspección, en lo relativo a su condición de entidad alternativa al régimen especial de la seguridad social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

se amplía el plazo de duración de las actuaciones inspectoras, y se amplía el plazo de interrupción:

- las actuaciones comprobatorias no se dilatarán por espacio de más de 9 meses, salvo que la dilación sea imputable al sujeto a inspección *(nuevo)* o las

personas dependientes del mismo. no obstante, podrá ampliarse, con el alcance y requisitos establecidos reglamentariamente, por otro periodo que no excederá de 9 meses, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) cuando las actividades de inspección revistan especial dificultad y complejidad. se entiende que se produce atendiendo al volumen de operaciones de la persona o de la entidad, por la dispersión geográfica de sus actividades, y en aquellos otros supuestos que indique una norma reglamentaria.
- b) cuando en el transcurso de la misma se descubra que el sujeto inspeccionado ha obstruido u ocultado al órgano inspector alguna de sus actividades o de las personas que las desempeñen.
- c) cuando la actuación inspectora requiera de cooperación administrativa internacional. asimismo no se podrán interrumpir mas de 5 meses, salvo que la interrupción sea causada por el sujeto inspeccionado o por personas de el dependientes... para el computo de los plazos señalados, en ningún caso se considerara incluido el tiempo transcurrido durante el plazo concedido al sujeto obligado en los supuestos de formularse requerimientos de subsanación de los incumplimientos previos por parte del órgano inspector.

notificaciones a través del tablón de edictos de la inspección de trabajo:

- la ley 11/2007 de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos en su art. 12 dispone que la publicación de actos y comunicaciones puede ser sustituida o complementada por su publicación en la sede electrónica del organismo correspondiente.
- se quiere crear uno propio para la itss, incluido en la sede electrónica del ministerio de empleo y seguridad social, que necesitara de desarrollo reglamentario para entrar en vigor.
- la práctica de la notificación en el tablón de edictos de la itss se efectuara en los términos que se determinen por orden del titular del ministerio de empleo y seguridad social.
- transcurridos 20 días naturales desde que la notificación se hubiese publicado en el tablón de edictos de la itss se entenderá que esta ha sido practicada, dándose por cumplido dicho tramite y continuándose con el procedimiento, o iniciándose, en su caso, el plazo para interponer el recurso que proceda.

régimen transitorio:

- tanto a las actuaciones de inspección como a los procedimientos sancionadores iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley se les aplicara la normativa vigente al inicio de cada uno de ellos.

Modificaciones de la ley de infracciones y sanciones en el orden social (lisos).

infracciones leves de los empresarios, trabajadores por cuenta propia y asimilados en seguridad social:

- no facilitar (*nuevo entrecomillado*) “o comunicar fuera de plazo “a las entidades correspondientes los datos, certificaciones y declaraciones que estén obligados a proporcionar, u omitirlos, consignarlos inexactamente.
- no comunicar a la entidad correspondiente cualquier cambio en los documentos de asociación o de adhesión para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, (*nuevo entrecomillado*) “o en su caso, para las contingencias comunes”

infracciones graves de los empresarios, trabajadores por cuenta propia y asimilados en materia de seguridad social:

- no ingresar, en la forma y plazos reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la tesorería general de la seguridad social o no efectuar el ingreso en la cuantía debida, habiéndose presentado los documentos de cotización, siempre que la falta de ingreso no obedezca a una (*nuevo entrecomillado*) “declaración concursal de la empresa, ni a un supuesto de fuerza mayor, ni se haya solicitado aplazamiento para el pago de las cuotas con carácter previo al inicio de la actuación inspectora, salvo que haya recaído resolución denegatoria..
- no entregar al trabajador en tiempo y forma, cuantos documentos sean precisos para la solicitud y tramitación de cualesquiera prestaciones, (*nuevo entrecomillado*) “incluido el certificado de empresa, o la no trasmisión de dicho certificado, en el caso de sujetos obligados o acogidos a la utilización de sistemas de presentación por medios informáticos, telemáticos, conforme al procedimiento establecido.
- obtener o disfrutar indebidamente (*nuevo entrecomillado*) “cualquier tipo” de deducciones, bonificaciones “o incentivos en relación con el importe de las cuotas sociales” que correspondan, entendiéndose producida una infracción por cada trabajador afectado, salvo que se trate de bonificaciones de formación “profesional para el empleo y reducciones de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral”, se entenderá una infracción por empresa.
- no comprobar por los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellos o que se presten de forma continuada en sus centros de trabajo, con carácter previo al inicio de la prestación de la actividad contratada o subcontratada, la afiliación o alta en la seguridad social de (*nuevo entrecomillado*) “cada uno los trabajadores que estos ocupen en los mismos, durante el periodo de ejecución de la contrata o subcontrata”, considerándose una infracción “por cada uno de los trabajadores.

- (*nuevo*) no proceder dentro del plazo reglamentario al alta y cotización por los salarios de tramitación y por las vacaciones devengadas y no disfrutadas antes de la extinción de la relación. a estos efectos se considerara una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.

infracciones muy graves de los empresarios, trabajadores por cuenta propia y asimilados en materia de seguridad social: (*nuevo entrecorillado*)

- efectuar declaraciones o consignar datos falsos o inexactos en los documentos de cotización, “o en cualquier otro documento”, que ocasione deducciones o “compensaciones” fraudulentas en las cuotas a satisfacer a la seguridad social, “o incentivos relacionados con las mismas”.
- “incumplir la obligación de suscribir el convenio especial con la seguridad social para los trabajadores de la empresa que hubieran sido afectados por un expediente de regulación de empleo con extinción de la relación laboral que tengan 55 años o mas, con la excepción de que la empresa este en concurso o el afectado hubiera sido cotizante por cuenta ajena antes del 1-1-67”.
- “dar ocupación a los trabajadores afectados por la suspensión de contratos o reducción de jornada, en el periodo de aplicación de las medidas de suspensión de contratos o en el horario de reducción de jornada comunicado a la autoridad laboral o a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, en su caso2.
- “retener indebidamente, no ingresándola dentro de plazo, la parte de cuota de seguridad social descontada a sus trabajadores o efectuar descuentos superiores a los legalmente establecidos, no ingresándolos en el plazo reglamentario”.

infracciones muy graves de trabajadores o asimilados, beneficiarios y solicitantes de prestaciones:

- (*nuevo entrecorillado*) compatibilizar “la solicitud o” el percibo de las prestaciones o subsidios de desempleo, así como las prestaciones por cese de actividad de los trabajadores autónomos con el trabajo por cuenta propia o ajena, salvo en el caso del trabajo a tiempo parcial en los términos previstos en la normativa correspondiente.

cuantías de las sanciones:

- (*nuevo entrecorillado*) “ se incrementa la cuantía de las sanciones en aquellas situaciones de economía irregular que afecten a un grupo de trabajadores”, siendo su incremento de modo proporcional al nº de empleados sin afiliar o dar de alta en la seguridad social, así como solicitantes o beneficiarios de prestaciones incompatibles con el trabajo por cuenta ajena, bien por falta de afiliación o alta en la seguridad social, bien por tratarse de solicitantes o beneficiarios de prestaciones incompatibles con el trabajo por cuenta ajena.
- incremento acorde a la siguiente escala:
 - 20% en cada infracción cuando se trate de 2 trabajadores, beneficiarios o solicitantes.
 - 30% “ 3 “ “
 - 40% “ 4 “ “
 - 50% “ 5 “ “

sanciones accesorias a los empresarios y responsabilidades empresariales especificas: (*nuevo lo entrecorillado*)

- perderán automáticamente, “y de forma proporcional al nº de trabajadores afectados por la infracción” las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
- “la perdida de estas ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo afectara a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que tuvieran menor en el momento de la comisión de la infracción. este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción, de forma motivada”.
- podrán ser excluidos de acceso a beneficios por un periodo de 2 años los empresarios que hubieran cometido infracciones muy graves, “con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción. en el caso de reiteración de la conducta, el plazo de exclusión “podrá ampliarse” a dos años.

EMPLEADAS DE HOGAR Y OTRAS MEDIDAS DE CARÁCTER ECONOMICO Y SOCIAL (VER TABLAS 13 Y 14)

Real decreto ley 29/2012 de 28 de diciembre, de medidas urgentes de mejora de gestión y protección social del sistema especial para empleados de hogar y otras medidas de carácter económico y social (BOE nº 314 del 31-12-2012)

Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales para el año 2014. (Artículo 128.4) (BOE nº 309 del 26-12-2013)

Orden ESS/106/2014, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014 (Artículo 14). (BOE nº 28 del 01-02-2014)

Entrada en vigor el 01-01-2014

Medidas en el ámbito del sistema especial para las empleadas de hogar.

Bases y cotizaciones para el 2014:

- En el 2014, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinaran con arreglo a la siguientes escala, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar:

VER TABLA 13

- Durante el 2014, siempre que el salario en función a las horas trabajadas que se aplique sea el salario mínimo interprofesional, con un número de horas a la semana de una a nueve, ambas inclusive la base de cotización será la misma y por tanto el coste de seguridad social el mismo, igual ocurre con el tramo que va desde 10 horas a la semana a 14 horas ambas inclusive, de 15 a 19 ambas inclusive, de 20 a 24 ambas inclusive, de 25 a 29 ambas inclusive, 30 a 34 ambas inclusive, 35 a 40 ambas inclusive, y más de 40 horas semana. (VER TABLA 14):
- Desde el año 2014 al año 2018, la retribuciones mensuales y las bases de cotización de la escala se actualizarán en idéntica proporción al incremento que experimente el salario mínimo interprofesional (SMI), en cada uno de esos años.

Modificaciones en el reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la seguridad social:

- Respecto de los trabajadores incluidos en el sistema especial para empleados de hogar establecido en el régimen general de la seguridad social, tendrán la consideración de empresarios el titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos. cuando esta prestación de servicios se realice para 2 o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan en la misma a vivienda, asumirá la condición de titular del hogar familiar la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas.

Modificaciones en afiliación altas, variaciones, bajas y cotizaciones para empleados de hogar que presten servicios menos de 60 horas mensuales por empleador:

- Con efectos desde 1 de abril de 2013, los trabajadores incluidos en el sistema especial para empleados de hogar establecidos en el régimen general de la seguridad social que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador deberán formular directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos cuando así lo *acuerden* con tales empleadores. no obstante, estos últimos también podrán presentar la solicitud de baja en caso de extinción de la relación laboral.
- En supuesto previsto en el párrafo anterior, los trabajadores deberán formalizar, asimismo, la cobertura de las contingencias profesionales con la entidad gestora o colaboradora de la seguridad social de su elección, salvo que sus empleadores ya tuvieran aseguradas dichas contingencias respecto a otro empleados incluidos en este sistema especial, en cuyo caso la citada cobertura correspondería a la entidad gestora o colaboradora elegida por el titular del hogar familiar.
- Las solicitudes de alta, baja y variaciones de datos presentadas por los empleados de hogar que hayan asumido la obligación de formular esos actos de encuadramiento también deberán ir firmadas, en todo caso, por sus empleadores.

- Las variaciones de datos que determinen o permitan un cambio del sujeto responsable del cumplimiento de las obligaciones a que se refiere este apartado, y de la consiguiente obligación de cotizar al sistema especial para empleados de hogar, surtirán efectos a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se efectúe su comunicación.
- En las solicitudes de alta en este sistema especial, ya se formulen por empleador o por el propio empleado de hogar deberán figurar, además de los datos establecidos con carácter general, el código de la cuenta de la entidad financiera en la que ha domiciliarse el pago de la cotización y los datos correspondientes al tipo de contrato de trabajo y al contenido mínimo del mismo, consistente en el número de horas de trabajo semanales, en el importe del salario pactado, tanto por hora realizada como mensual, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, así como, en su caso, en el importe del salario mensual acordado en especie y en la existencia o no de pacto de horas de presencia y/0 de horas de pernocta junto con la retribución por hora pactada.
- La afiliación altas, bajas y variaciones de datos relativas a trabajadores incluidos en los demás sistemas especiales de los distintos regímenes de la seguridad social se sujetaran a las formalidades plazos y demás condiciones establecidos en sus normas específicas.

Modificaciones cotización y liquidación de cuotas a la seguridad social de los empleados de hogar:

- cotización al sistema especial para empleados de hogar. con efectos de 1 de abril de 2013, el empleado de hogar que preste sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador y que hubiera *acordado* con este ultimo la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento en este sistema especial, será el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar a dicho sistema, debiendo ingresar la aportación propia y la correspondiente al empleador o empleadores con los que mantenga tal acuerdo, tanto por contingencias comunes como profesionales.
- en estos casos, el empleador estará obligado a entregar al trabajador además del recibo de salarios en todo caso, la aportación y cuota que, por los días del mes en que hubiera estado a su servicio, le corresponda por las contingencias comunes y profesionales.
- la responsabilidad por el incumplimiento de la obligación de cotizar al sistema especial para empleados de hogar en estos supuestos corresponderá al propio empleado y, subsidiariamente, al empleador o empleadores, salvo que estos acrediten la entrega de sus aportaciones y cuotas por cualquier medio admitido en derecho.
- en este supuesto de que el encuadramiento se haya formalizado por el empleado de hogar, durante las situaciones de incapacidad temporal maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, la entidad gestora o colaboradora de la seguridad social a la que corresponda el pago del respectivo subsidio descontara de este el importe de la totalidad de la cotización a la seguridad social que proceda en dichas situaciones.

Domiciliación del pago de cuotas en el sistema especial para empleados de hogar:

- el sistema especial de empleados de hogar establecido en el régimen general de la seguridad social, el ingreso de la cotización deberá realizarse obligatoriamente mediante sistemas de domiciliación en cuenta, abierta en una entidad financiera autorizada para actuar como oficina recaudadora de la seguridad social.
- la modificación de la cuenta en la que este domiciliado el pago de las cuotas de este sistema especial tendrá efectos el mismo mes en que se comunique, de formularse la comunicación entre los días 1 y 10 de cada mes, y a partir del mes siguiente a aquel en que se comunique, de formularse la comunicación entre los días 11 y último día de mes.

Exclusión de beneficios en la cotización del sistema especial de empleados de hogar:

- los beneficios en la cotización reconocidos por la legislación vigente a favor de los empleadores de hogar no resultara de aplicación en el supuesto en que los empleados de hogar que presten servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador *y asuman aquellos*, el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en dicho sistema especial.

Empleados de hogar con prestación de servicio por empleador durante menos de 60 horas mensuales de alta en dicho régimen con fecha anterior al 1-4-2013.

- los trabajadores que figuren incluidos en el sistemas especial de empleados de hogar del régimen general que al 1-4-2013 presten servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador, podrán asumir el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en dicho sistema, *de acordarlo así con empleadores*.
- el citado acuerdo surtirá efectos a partir del día primero del mes siguiente al de su comunicación a la tesorería general de la seguridad social, mediante documento firmado por ambas partes, correspondiendo desde entonces a los empleados de hogar el cumplimiento de las referidas obligaciones, con exclusión de los beneficios de cotización que resultaran de aplicación, en su caso.

PRESTACION ECONOMICA POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CANCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

Real decreto 1.148/2011 de 29 de julio, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (BOE nº 182 del 30-07-2011)

Entrada en vigor el 01-08-2011

Ambito de aplicación.

- a todos los regimenes del sistema de la seguridad social.

Situación protegida.

- la reducción de jornada de trabajo prevista en el párrafo tercero del art. 37.5 del estatuto de los trabajadores (*el progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer, tumores malignos melanomas y carcinomas por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máxima, hasta que el menor cumpla los 18 años. por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas*), lleven a cabo las personas progenitoras, adoptantes y acogedoras de carácter familiar pre adoptivo o permanente cuando *cuando ambas trabajen*, para el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer u otra enfermedad grave según el listado que mas adelante se plasma.
- el cáncer o enfermedad grave que padezca el menor deberá implicar un ingreso hospitalario de larga duración que requiera su cuidado directo continuo y permanente, durante la hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad. se considerara así mismo como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento medico o el cuidado del menor en domicilio tras el diagnostico y hospitalización por al enfermedad grave.
- cuando el diagnostico y tratamiento del cáncer o enfermedad grave del menor se haya realizado a través de los servicios médicos privados se exigirá que la declaración sea cumplimentada además por el medico del centro responsable de la atención del menor.

Situaciones protegidas equiparables.

- se consideraran jurídicamente equiparable a la adopción y al acogimiento familiar pre adoptivo y permanente aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y el acogimiento familiar pre adoptivo y permanente, cualquiera que sea su denominación.
- no se consideraran equiparables al acogimiento familiar pre adoptivo y permanente otras posibles modalidades de acogimiento familiar distintas a las mencionadas anteriormente.
- asimismo, se consideraran situación protegida en los mismos términos establecidos para los supuestos de adopción y acogimiento familiar, la constitución de tutela sobre el menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar que, de acuerdo con la legislación no pueda adoptar al menor.

Recaída del menor.

- cuando exista recaída del menor por el cáncer o la misma enfermedad grave no será necesario que exista un nuevo ingreso hospitalario, si bien en la recaída de la enfermedad deberá acreditarse, mediante una nueva declaración medica, la necesidad, tras el diagnostico y hospitalización, de la continuación del tratamiento medico así como del cuidado directo, con tinado y permanente del menor por el progenitor, adoptante o acogedor.

Beneficiarios.

- serán personas beneficiarias del subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave las personas trabajadoras, por cuenta ajena y por cuenta propia y asimiladas cualquiera que sea su sexo, que reduzcan su jornada de trabajo en, al menos, un 50% de su duración, siempre que reúna la condición general de estar afiliada y en alta en algún régimen del sistema de la seguridad social y acrediten los periodos mínimos de cotización exigibles en cada caso.
- el subsidio se reconocerá en proporción al porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo que disfruten las personas trabajadoras, sin

tener en cuenta otras reducciones de jornada que, en su caso, disfruten las personas trabajadoras por razones de guarda legal de menores o de cuidado de familiares o por cualquier otra causa.

- cuando ambas personas progenitoras adoptantes o acogedoras tuvieran derecho a subsidio solamente podrá reconocerse a una de ellas, con independencia del nº de menores que estén afectados por cáncer u otra enfermedad grave y que requieran un cuidado directo, continuo y permanente.

Alternancia del subsidio.

- mediante acuerdo entre ambas personas progenitoras adoptantes o acogedoras y la empresa o empresas respectivas, podrán alternarse entre ellas el percibo del subsidio por periodos no inferiores a un mes en cuyo caso el percibo del subsidio quedara en suspenso cuando se reconozca un nuevo subsidio a la otra persona progenitora adoptante o acogedora.

Situaciones de pluriactividad.

- en las situaciones de pluriactividad, podrá percibirse el subsidio en cada uno de los regimenes de la seguridad social en el que se reúnan los requisitos exigidos. en tales situaciones, si la persona trabajadora acredita las condiciones para acceder a la prestación solamente en una de los regimenes se reconocerá un único subsidio computando exclusivamente las cotizaciones satisfechas a dicho régimen. sin en ninguno de los regimenes se reúnen los requisitos para acceder al derecho, se totalizaran las cotizaciones efectuadas en todos ellos siempre que no se superpongan, y se reconocerá el subsidio por el régimen en el que se acrediten mas días de cotización.

Situaciones de pluriempleo.

- el monto del subsidio se efectuara en proporción al porcentaje de reducción que experimente el total de la jornada de trabajo de los distintos empleos. en esta situación, a efectos de la base reguladora, se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes a cada una de las empresas o actividades, siendo de aplicación el tope máximo establecido a efectos de cotización.

Situaciones de contrataciones a tiempo parciales.

- las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán derecho al subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave siempre que reduzcan su jornada, al menos, un 50% reconociéndose el subsidio en proporción al porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo que disfruten las personas trabajadoras.
- en todo caso cuando la duración efectiva de la jornada a tiempo parcial sea igual o inferior al 25% de una jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable no se tendrá derecho a subsidio. no obstante, si la persona trabajadora tuviera 2 o más contratos a tiempo parciales, se sumaran las jornadas efectivas de trabajo a efectos de determinar el citado limite.

Estar al corriente de pago.

- en el caso de personas trabajadoras que sean responsables del ingreso de las cotizaciones, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que aquella se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la seguridad social, aunque el subsidio sea reconocido, como consecuencia del computo recíproco de cotizaciones en un régimen de trabajadores por cuenta ajena. a tal fin, será de aplicación el mecanismo de la invitación al pago, cualquiera que sea el régimen de la seguridad social en que la persona estuviese incorporada en el momento de acceder al subsidio o en el que se cause este.

Periodos mínimos de cotización.

- no se exigirán periodo mínimos de cotización a las personas trabajadoras menores de 21 años.
- será necesaria la acreditación de los siguientes periodos mínimos de cotización:
 - a) si la persona tiene 21 años de edad y es menor de 26 años a la fecha del hecho causante 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a dicha fecha. se considerara cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, la persona trabajadora acredita 180 días cotizados a lo largo de la vida laboral, con anterioridad a la fecha indicada.
 - b) si la persona trabajadora tiene cumplidos los 26 años de edad en la fecha en que se inicie la reducción de jornada, el periodo mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a dicha fecha. se considerara cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, la persona trabajadora acredita 360 días contados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad al hecho causante.

Prestación económica.

- la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave consistirá en un subsidio, de devengo diario, equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación por incapacidad temporal, derivada de las contingencias profesionales.
- la base reguladora del subsidio se modificara o actualizara al mismo tiempo que las bases de cotización correspondientes.

Nacimiento, duración suspensión y extinción del subsidio.

nacimiento:

- se tendrá derecho al subsidio a partir del mismo día en que se de comienzo la reducción de jornada correspondiente, siempre que la solicitud se formule en el plazo de 3 meses desde la fecha que se produjo la reducción.transcurrido dicho plazo los efectos económicos del subsidio tendrán una retroactividad máxima de 3 meses.

duración:

- el subsidio se reconocerá por un periodo inicial de 1 mes, prorrogable por periodos de 2 meses cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor, que se acreditara mediante declaración del facultativo del servicio publico de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, responsable de la asistencia medica del menor, y, como máximo, hasta que este cumpla los 18 años. cuando la necesidad de cuidado emitida por el medico sea inferior a 2 meses el subsidio se reconocerá por el periodo concreto que conste en el informe medico.

suspensión:

- en la situaciones de incapacidad temporal (baja medica), durante los periodos de descanso por maternidad y paternidad y en los supuestos de riesgo durante el embarazo y de riesgo durante la lactancia natural y, en general, cuando la reducción de la jornada de trabajo por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave concorra con cualquier causa de suspensión de la relación laboral.
- no obstante cuando, por motivos de salud, la persona que se hacia cargo del menor no pueda atenderle y se encuentre en situación de incapacidad temporal o en periodo de descanso obligatorio de maternidad por nacimiento de un nuevo hijo podrá reconocérsele un nuevo subsidio por cuidado de menores a la otra persona progenitores, adoptante o acogedora, siempre que la misma reúna los requisitos de tener derecho al subsidio.

extinción:

- por reincorporación plena al trabajo o reanudación total de la actividad laboral de la persona beneficiaria, cesando la reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, cualquiera que sea la causa que determine dicho cese.
- por no existir la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor, debido a la mejoría de su estado o a alta medica por curación.
- cuando una de las personas progenitoras, adoptante o acogedoras del menor cese en su actividad laboral, sin perjuicio de que cuando esta se reanude se pueda reconocer un nuevo subsidio si se acredita por la persona beneficiaria el cumplimiento de los requisitos exigidos y siempre que el menor continúe requiriendo el cuidado directo, continuo y permanente.
- cumplir los menores 18 años.
- por fallecimiento del menor.
- por fallecimiento de la persona beneficiaria de la prestación.
- las personas beneficiarias estarán obligadas a comunicar a la correspondiente entidad gestora o a la mutua cualquier circunstancia que implique la suspensión o extinción del derecho al subsidio.
- en cualquier momento, la correspondiente entidad gestora o la mutua podrá llevar a cabo actuaciones necesarias para comprobar que las personas perceptoras del subsidio mantienen el cumplimiento de los requisitos exigidos para su reconocimiento.

gestión y pago de la prestación:

- se llevara a cabo por el itss o mutua de accidentes de trabajo, con la que el trabajador tenga la cobertura de accidentes.
- el pago se realizara por la correspondiente entidad, por periodos mensuales vencidos.
- en el caso de las personas trabajadoras a tiempo parcial el devengo del subsidio será por días naturales, aunque el pago se realice mensualmente.

solicitud:

- mediante solicitud de la persona trabajadora dirigida a la dirección provincial competente de la correspondiente entidad gestora de la provincia en que aquella tenga su domicilio, o ante la mutua de accidentes de trabajo y enfermedad profesional que le corresponda.
- las solicitudes se realizaran en los modelos aprobados al efecto, disponibles en la página web de la seguridad social.
- con la solicitud se tendrá que adjuntar los siguientes documentos:
 - a) certificado de la empresa sobre la fecha de inicio de la reducción de jornada del trabajador prevista, con indicación del porcentaje en que ha quedado fijada dicha reducción de jornada. las personas trabajadores por cuenta propia o autónoma y asimilada, deberán presentar una declaración indicando expresamente el porcentaje de reducción de su actividad profesional, en relación con la jornada semanal de 40 horas.

- b) declaración del facultativo del servicio público de salud responsable de la asistencia médica del menor, que exprese la necesidad del cuidado del mismo por encontrarse afectado por cáncer u otra enfermedad grave, que requiere ingreso hospitalario de larga duración y tratamiento médico continuado de la enfermedad.
 - c) libro de familia o certificación de la inscripción del hijo o hijos en el registro civil o, en su caso, resolución judicial por la que se haya constituido la adopción, o la resolución judicial o administrativa por la que se haya concedido el acogimiento familiar pre adoptivo o permanente o, en su caso, la tutela del menor.
 - d) certificado de la empresa en la que conste la cuantía de la base de cotización de la persona trabajadora por contingencias profesionales, correspondientes al mes previo a la fecha de inicio de la reducción de jornada, y en su caso, las cantidades de percepción no periódica abonadas durante el año anterior a dicha fecha, en el caso de contratos a tiempo parcial será la base de cotización correspondientes a los tres meses anteriores, asimismo, deberá constar expresamente en la declaración la cotización por realización de horas extraordinarias en el año anterior al inicio de la reducción de jornada.
 - e) acreditación de la cotización con los recibos de abono de cuotas, si la persona solicitante del subsidio es la obligada al ingreso, cuando sean necesarias para acreditar el periodo mínimo de cotización, a efectos de determinar la cuantía de la prestación o el requisito de estar al corriente en el pago de las cuotas.
 - f) en el caso de personas trabajadoras encuadradas en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos, declaración de la situación de la actividad referida a la parte de jornada profesional que reduce el trabajador autónomo.
- a la vista de los datos y la documentación presentada la entidad gestora o mutua dictará resolución expresa y notificará en el plazo de 30 días, contados desde la recepción de la solicitud el reconocimiento o denegación del derecho a la prestación económica.
 - transcurridos 30 días sin resolución expresa, la solicitud se entenderá desestimada.
 - las resoluciones, expresas o presuntas, dictadas por la entidad gestora o la mutua serán recurribles en la forma prevista en el texto refundido de la ley de procedimiento laboral...

cotización:

- será de aplicación a la cotización en los supuestos de reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional de la retribución, la cotización determinada para los contratos a tiempo parcial según determina el ar. 65 y 66 del reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la seguridad social real decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

VER ANEXO 2

ADAPTACION NORMATIVA A LA CONVENCION INTERNACIONAL SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Ley 26/2011 de 01 de agosto, de adaptación normativa a la convención internacional sobre derechos de las personas con discapacidad (BOE Nº 184 del 02-08-2011)

Entrada en vigor el 03-08-2011

Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Concepto:

- se entiende por igualdad de oportunidades la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de, o sobre la base de la discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social y cultural, civil o de otro tipo. asimismo, se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social.

Consideración de personas con discapacidad:

- aquellas que presenten deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.
- aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%. en todo caso, se consideraran que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33% los pensionistas de la seguridad social que tengan reconocida pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Ámbito de aplicación:

- de acuerdo con el principio de transversalidad de las políticas en materia de discapacidad, se aplicara a los siguientes ámbitos:
 - telecomunicaciones y sociedad de la información.
 - espacios públicos urbanizados.
 - transportes.
 - bienes y servicios a disposición del público.
 - relaciones con las administraciones públicas.
 - administración de justicia.
 - patrimonio cultural, de conformidad con lo previsto en la legislación del patrimonio histórico.

Consecuencia del incumplimiento de las prohibiciones:

- sin perjuicio de otras acciones y derechos contemplados en la legislación civil y mercantil, la persona que, en el ámbito de la aplicación sufra una conducta discriminatoria por razón de discapacidad, tendrá derecho a indemnización por los daños y perjuicios.

infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, queda modificado:

- cuando las infracciones sean graves o muy graves, los órganos competentes propondrán, además de la sanción que proceda, la prohibición de concurrir en procedimientos de otorgamiento de ayudas oficiales, consistentes en subvenciones o cualesquiera otras ayudas en el sector de actividad, en cuyo ámbito se produce la infracción, por un periodo máximo de 1 año, en el caso de las graves, y de 2, en el caso de las muy graves.
- cuando las infracciones sean muy graves, además los órganos competentes propondrán la supresión, cancelación o suspensión total o parcial de las ayudas oficiales, consistentes en subvenciones y cualesquiera otras que la persona sancionada tuviese reconocidos en el sector de actividad en cuyo ámbito se produce la infracción.
- la comisión de una infracción muy grave por las instituciones que presten servicios sociales podrá conllevar la inhabilitación para el ejercicio de las

actividades de cuidado, tanto para personas físicas como jurídicas, por un plazo máximo de 5 años.

- los empresarios que cometan infracciones graves o muy graves en materia de empleo o de protección de desempleo con discapacitados:
 - perderán automáticamente las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
 - podrán ser excluidos del acceso de tales beneficios por un periodo máximo de 2 años.

Modificación del contrato de seguro:

- no se podrá discriminar a las personas con discapacidad en la contratación de los seguros. en particular, se prohíbe la denegación de acceso a la contratación de seguros. en particular, se prohíbe la denegación de acceso a la contratación, el establecimientos de procedimientos de contratación diferentes de los habitualmente utilizados por el asegurador o la imposición de condiciones más onerosas, por razón de discapacidad, salvo que se encuentren fundadas en causas justificadas, proporcionadas y razonables, que se hallen documentadas previa y objetivamente.

Modificación sobre propiedad horizontal:

- la comunidad, a instancia de los propietarios en cuy vivienda vivan, trabajen o presten sus servicios altruistas personas con discapacidad, o mayores de 70 años, vendrá obligada a realizar las actuaciones y obras de accesibilidad que sean necesarias para un uso adecuado a su discapacidad de los elementos comunes, o para la instalación de dispositivos mecánicos y electrónicos que favorezcan su comunicación con el exterior, cuyo importe total no exceda de 12 mensualidades ordinarias de gastos comunes.

Modificación contratos del sector publico:

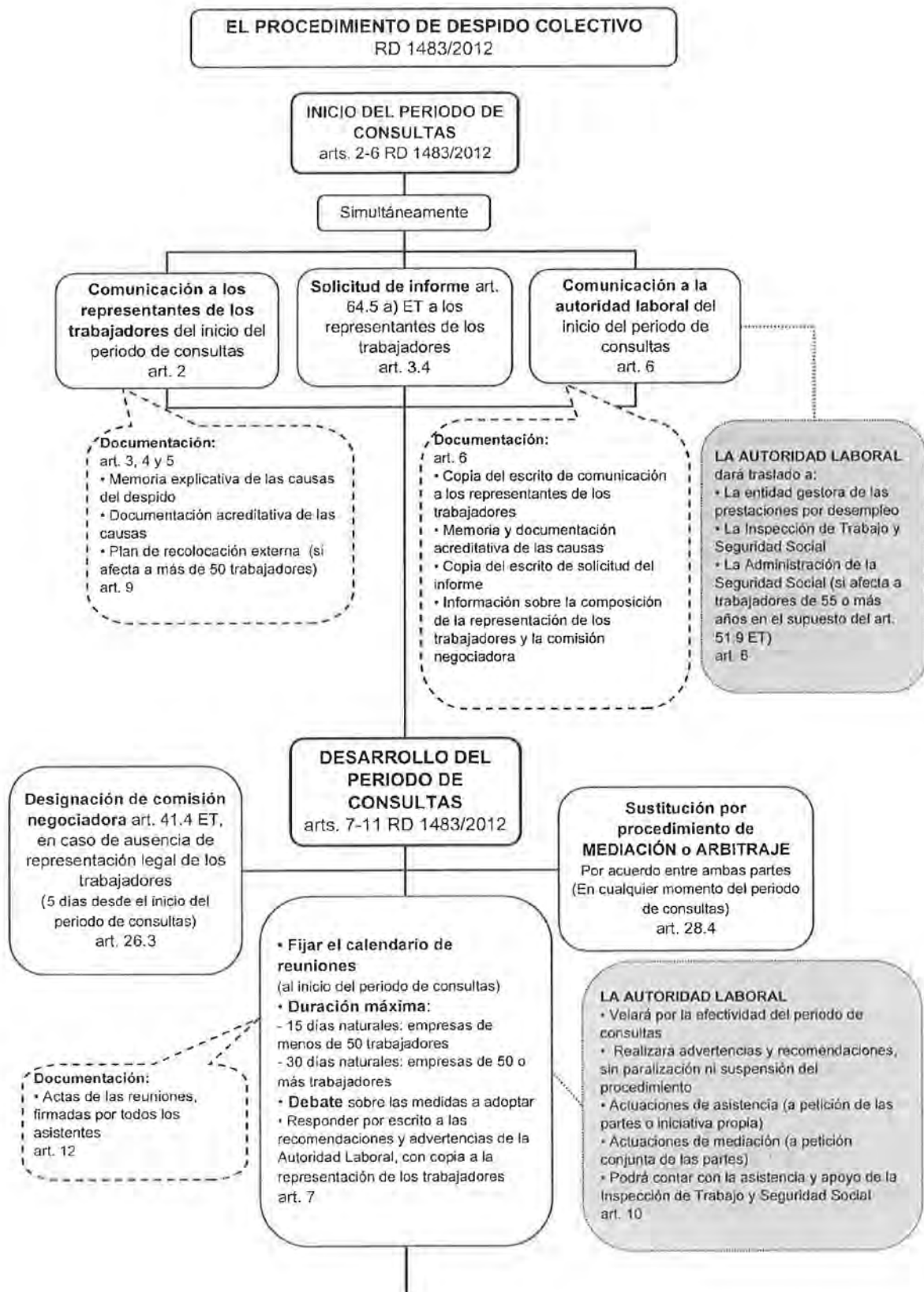
- los órganos de contratación podrán, en los supuestos que ello sea obligatorio, que los licitadores cumplan con los establecido en la ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusvalidez, relativo a la obligación de contar con un 2% de trabajadores con discapacidad o adoptar las medidas alternativas correspondientes.

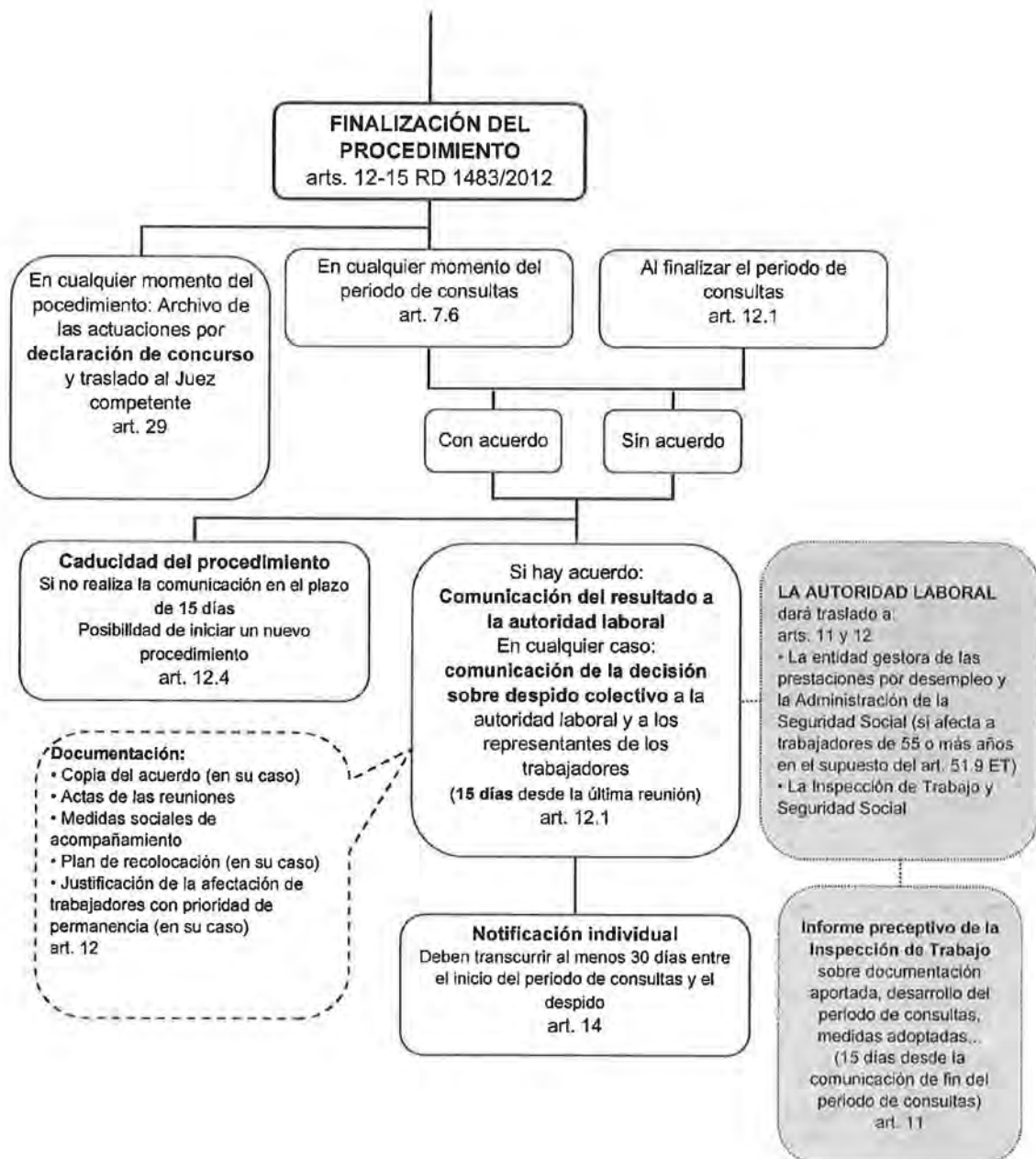
Modificación de la ley 13/1982, de 7 de abril de integración social de los minusvalidez:

- en los proyectos de viviendas protegidas, se programara un mínimo de un 4% con las características contractivas adecuadas para garantizarle acceso y el desenvolvimiento cómodo y seguro de la persona con discapacidad.

Cumplimiento de la reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

- el gobierno promoverá la adopción de medidas para:
 - asegurar el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores mediante la contratación directa.
 - establecer condiciones en los contratos del sector público relacionadas con el % de empleo de las personas con discapacidad en la ejecución de los mismos.
 - evaluar las medidas existentes estudiar medidas alternativas que conduzcan al aumento de la contratación en el empleo ordinario, al objeto de configurar un conjunto de medidas mas eficiente.





LEY 27/2011 SOBRE ACTUACION, ADECUACION Y MODERNIZACION DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

MATERIA	ENTRADA EN VIGOR	CONTENIDO	OBSERVACIONES.
EXENCIONES EN LA OBLIGACION DE COTIZAR	1-1-2013	<p><i>Régimen general de seguridad social (R.G.)</i>.- Los empresarios y trabajadores quedaran exentos de cotizar salvo por incapacidad temporal por los trabajadores indefinidos en alguno de estos supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 65 años edad y 38 años 6 meses de cotización. - 67 años edad y 37 años de cotización. <p><i>Régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos (RETA)</i>.- Los trabajadores autónomos quedaran exentos de cotizar al régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos, salvo, en su caso, por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, siempre que se encuentre en alguno de estos supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 65 años edad y 38 años 6 meses de cotización. - 67 años edad y 37 años de cotización. <p>En ambos supuestos tanto en el R.G. como en el RETA, Si al cumplir la edad correspondiente según los casos anteriores el trabajador no tuviera cotizados el nº de años correspondientes, la exención de cotización será aplicable a partir de la fecha en que se acrediten los años de cotización exigidos para cada supuesto.</p>	
INCAPACIDAD PERMANENTE	1-1-2013	<p>En caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual que ejercía el interesado o del grupo profesional al que pertenecía, la pensión vitalicia correspondiente será compatible con el salario que pueda percibir el trabajador en la misma o distinta empresa, siempre y cuando las funciones no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total.</p> <p>El disfrute de la incapacidad permanente absoluto o gran invalidez a partir de la edad de acceso a la pensión de jubilación ordinaria será incompatible con el desempeño por el pensionista de un trabajo, por cuenta propia o cuenta ajena, que determine su inclusión en algún régimen de seguridad social.</p>	

MATERIA	ENTRADA EN VIGOR	CONTENIDO	OBSERVACIONES.
<p>JUBILACION ORDINARIA</p>	<p>1-1-2013</p>	<p>Pensión de jubilación , en modalidad contributiva del Régimen General de Seguridad Social, <i>modificaciones introducidas</i></p> <p>Haber cumplido 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y se meses de cotización, sin que se tengan en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extras. Para el cómputo de los años y meses de cotización se tomaran años y meses completos, <i>sin que se equiparen a un año o un mes las fracciones de los mismos.</i></p> <p>Tener cubierto un periodo mínimo de 15 años, de los cuales al menos 2 deben de estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.</p> <p>Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización, las edades y los años de cotización se aplicaran de forma gradual comenzando el 1 de enero de 2013 y terminando el 31-12-2026. En el ANEXO I, que se adjunta se detalla de forma gradual las exigencias en cada año de manera transitoria.</p> <p><i>Base reguladora de la pensión</i>, La base reguladora de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será el cociente que resulte de dividir por 350, las bases de cotización del beneficiario durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al hecho causante.</p> <p>Aplicación paulatina sobre la base reguladora de la pensión de jubilación periodo transitorio, de los 15 años actuales se pasara a los 25 años a razón de un año de incremento por cada año natural comenzando con 16 años el 1-1-2013, siendo de 25 años a partir del 1 de enero de 2022. En el ANEXO I, que se adjunta se detallan de forma transitoria los años a tener en cuenta en cada ejercicio desde 2013 al 2022.</p> <p><i>Cuantía de la pensión. (BASE X TIPO)</i>Se determinara aplicando a la base reguladora calculada los siguientes % (TIPO):</p> <ul style="list-style-type: none"> - por los primeros 15 años cotizados el 50% - a partir del decimosexto, por cada mes adicional de cotización, comprendido entre los meses 1 y 248, se añadirá un 0,19%, y por los que rebasen el mes 248, se añadirá un 0,18%, sin que el % aplicable a la base reguladora supere el 100%, salvo en el supuesto al que se refiere el párrafo siguiente. <p>Adicionalmente cuando se acceda a la pensión a una edad superior a la que corresponda como edad ordinaria para jubilarse y siempre que tuviera 15 años cotizados, se reconocerá al interesado un % adicional a sumar a los del párrafo anterior por cada año completo cotizado entre la fecha que cumplió dicha edad y la de la solicitud de la jubilación, cuyo incremento estará en función de los años cotizados en la vida laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hasta 25 años cotizado, el 2%. - Entre 25 y 37 años cotizados, 2,75% - A partir de 37 años cotizados, 4%. <p>Estos incremento son por cada años mas del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. Este beneficio no será aplicable en los supuestos de jubilación parcial o jubilación flexible.</p> <p>Aplicación paulatina de los % (TIPO) a atribuir a los años cotizados para la pensión de jubilación desde el año 2013 al año 2027, En el ANEXO I que se adjunta se detalla el periodo transitorio.</p>	<p>Mayor esfuerzo contributivo para acceder a la jubilación.</p> <p>Aquellas personas que cumplan requisitos con gran probabilidad, cuanto mas tiempo esperen a jubilarse menor será su pensión.</p> <p>Se incentiva el alargar la solicitud de la jubilación mas allá de la edad de cumplimiento de los requisitos(edad ordinaria)</p>

MATERIA	ENTRADA EN VIGOR	CONTENIDO	OBSERVACIONES.
---------	------------------	-----------	----------------

AMPLIACION DE LA COBERTURA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL	1-01-2013	Con efectos de 1 de enero de 2013, la protección frente a las contingencias de accidentes y enfermedades profesionales formara parte de la acción protectora obligatoria de todos los regímenes que integran el sistema de la seguridad social.	Subida de costes y poco incremento de prestaciones, quien cubre esta prestación a los religiosos.
-------------------------------------------------------------------------------------	-----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------

MATERIA	ENTRADA EN VIGOR	CONTENIDO	OBSERVACIONES.
---------	------------------	-----------	----------------

PENSION DE ORFANDAD	1-1-2012	<p>Se aumenta el limite de edad para poder ser beneficiario de la pensión de orfandad, pasando el limite de ser menor de 21 años a ser menor de 25 años con un periodo transitorio</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durante 2012, de 23 años. - Durante 2013, de 24 años. - Desde 2014, de 25 años. <p>Si el huérfano estuviera cursando estudios y estuviera cobrando la pensión de orfandad y cumpliera los 25 años durante el curso escolar, la percepción de la pensión se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al del inicio del siguiente curso académico.</p>	
----------------------------	----------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

PRESTACION DE SERVICIOS DOMESTICOS A TRAVES DE EMPRESAS		Las tareas domesticas prestadas por trabajadores no contratados directamente por los titulares del hogar familiar sino al servicio de empresas, ya sean personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, determinara el alta de tales trabajadores en el régimen general de la seguridad social por cuenta de esas empresas.	
----------------------------------------------------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

ANTICIPACION DE LA JUBILACION DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN GRADO IGUAL O SUPEIROR A 45%		La edad mínima de jubilación de las personas afectadas, en un grado igual o superior al 45%, por una de las discapacidades enumeradas en la ley será, excepcionalmente de 56 años.	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

ESTUDIO SOBRE EL DESARROLLO DE LA PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA		En un plazo de 6 meses desde el 2 de agosto de 2011, el Gobierno remitirá al congreso de los diputados, un informe sobre el grado de desarrollo de la previsión social complementaria y sobre las medidas que podrían adoptarse para promover su desarrollo en España	¿Vamos a una doble cobertura publico-privada
--------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------

MATERIA	ENTRADA EN VIGOR	CONTENIDO	OBSERVACIONES.
ESTUDIO PARA LA DELIMITACION DEL UMBRAL DE LA PROBREZA Y REORDENACION INTEGRAL DE LAS PRESTACIONES NO CONTRIBUTIVAS.		El Gobierno en el plazo de 6 meses desde 2 de agosto de 2011, realizara los estudios pertinentes que permitan delimitar los umbrales de pobreza, con arreglo a los criterios fijados por la Unión Europea, al objeto de reorientar las políticas publicas dirigidas a su erradicación. Asimismo, en el plazo de un 1 desde 2 agosto de 2011, el Gobierno aprobara un proyecto de ley de reordenación integral de las prestaciones no contributivas de la seguridad social, con el objetivo de mejorar su cobertura, establecer con mas claridad el ámbito de sus prestaciones e introducir nuevos ámbitos de protección en orden a colmar lagunas de cobertura que se detectan en el sistema.	Ampliación de cobertura en las prestaciones no contributivas ¿Estamos ante políticas pasivas?
AMPLIACION DE INFORMACION		La administración de la seguridad social informara a cada trabajador sobre su futuro derecho a la jubilación ordinaria, a partir de la edad y con la periodicidad y contenido que reglamentariamente se determinen. Esta obligación corresponde también a los instrumentos de carácter complementario o alternativo que contemplen compromisos por jubilación. La información deberá facilitarse con la misma periodicidad y en los términos comparables y homogéneos con la suministrada por al seguridad social.	Información que se tiene que añadir en la nomina o en el recibo de salarios.
TRANSPARENCIA	3-8-2011	El empresario en los justificantes de pago de dichas retribuciones, deberá informar a los trabajadores de la cuantía total de la cotización a la seguridad social, indicando la parte de cotización que corresponde a la aportación empresarial y la parte correspondiente al trabajador, en los términos que reglamentariamente se determinen.	
COTIZACION DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL Y FIJOS DISCONTINUOS		El gobierno el plazo de un año desde 2 de agosto de 2011, y previa discusión con los interlocutores sociales en el marco del dialogo social, un proyecto de ley que mejore la consideración de los periodos cotizados de los trabajadores contratados a tiempo parcial y fijos discontinuos.	Se pretende incentivar la contratación a tiempo parcial y fija discontinua.

MATERIA	ENTRADA EN VIGOR	CONTENIDO	OBSERVACIONES.
COMPLEMENTARIE DAD DE LA PENSION DE JUBILACION CON INGRESOS	3-8-2011	El percibo de la pensión de jubilación será compatible con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el Salario Minino Interprofesional (641,40 mes x 14 pagos), en computo anual. Quienes realicen estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de seguridad social. Las actividades especificadas en el párrafo anterior, por las que no se cotice, no generaran nuevos derechos sobre las prestaciones de la seguridad social.	

SACERDOTES Y RELIGIOSOS SECULARIZADOS

El gobierno modificara las normas que afecten a las pensiones de sacerdotes o religiosos secularizados, para que tengan derecho a percibir al menos, el importe del 99% de la cuantía mínima fijada para la clase de pensión de que se trate, vigente en cada momento, conforme a la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

INTEGRACION DE REGIMENES DE SEGURIDAD SOCIAL

Con efectos de 1 de enero de 2012, El régimen especial de la seguridad social de los empleados de hogar quedo integrado en el Régimen General de la Seguridad Social.

DESARROLLO REGALMENTARIO DE LA HIPOTECA INVERSA

El gobierno en el lazo de un año, aprobara las normas reglamentarias de desarrollo de la hipoteca inversa y del seguro de dependencia y por al que se establece determinada norma tributaria, en relación a la regulación de la hipoteca inversa, previendo:

- El establecimiento de las condiciones, forma y requisitos para la realización de las funciones de asesoramiento independiente a los solicitantes de hipotecas inversas.
- El régimen de transparencia y comercialización de la Hipoteca inversa.

CLASE	EDAD (AÑOS)	PERIODO PREVIO DE COTIZACION	BASE REGULADORA (BR)	PORCENTAJE SOBRE LA BR POR AÑO DE COTIZACION	CONDICIONES PARTICULARES					
Jubilación Ordinaria	67 Ampliación paulatina 2013 – 65 años y 1 mes 2014 – 65 años y 2 meses 2015 – 65 años y 3 meses 2016 – 65 años y 4 meses 2017 – 65 años y 5 meses 2018 – 65 años y 6 meses 2019 – 65 años y 8 meses 2020 - 65 años y 10 meses ----- 2027 – 67 años	15 años y 2 dentro de los 15 años anteriores al hecho causante	$B_x = \frac{\sum_{i=x}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{300} B_i \frac{L_{25}}{L_x}}{350}$ Siendo : Br = Base reguladora Bi = Base de cotización del mes i-ésimo anterior al mes previo al del hecho causante Li = Índice general de precios al consumo del mes i-ésimo anterior al mes previo al del hecho causante Siendo i = 1,2,...,300	Escala de calculo de porcentaje: - 50% BR a los 15 años - 100% BR a los 37 años Escala de calculo para acceder al 100% de la BR de la pensión:	-Situación de alta o asimilada a la de alta o no alta					
	65	38 y 6 meses Ampliación paulatina: 2013 – 35 y 3 m. 2014 – 35 y 6 m. 2015 – 35 y 9 m. ----- 2027 – 38 y 6 m.	3 meses x año	N° años cálculo de BR. Periodo paulatino: 2013 – 16 años 2014 – 17 años		<table border="1"> <tr> <td></td> <td>Por cada mes adicional de cotización entre...</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>2013 -</td> <td>Mes 1 a 163</td> <td>0.21</td> </tr> </table>		Por cada mes adicional de cotización entre...	%	2013 -
	Por cada mes adicional de cotización entre...	%								
2013 -	Mes 1 a 163	0.21								

<p>Mutualista con coeficiente reductor</p>	<p>60</p> <p>Si la baja es voluntaria, un 8% cada año que salte para cumplir los 65 años. Si la baja es forzosa: 7.50% entre 30 y 34 años cotizados 7% entre 35 y 37 años cotizados 6.50% entre 38 y 39 años cotizados 6% más de 40 años cotizados</p>	<p>15 años y 2 dentro de los 15 años anteriores al hecho causante</p>	<p>2015 – 18 años 2016 – 19 años 2017 – 20 años 2018 – 21 años 2019 – 22 años 2020 – 23 años 2021 – 24 años 2022 – 25 años</p>	<table border="1"> <tr> <td>2019</td> <td>83 meses siguientes</td> <td>0.19</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">2020 – 2022</td> <td>Mes 1 a 106</td> <td>0.21</td> </tr> <tr> <td>146 meses siguientes</td> <td>0.19</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">2023 – 2026</td> <td>Mes 1 a 49</td> <td>0.21</td> </tr> <tr> <td>209 meses siguientes</td> <td>0.19</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Desde 1-1-2027</td> <td>Mes 1 a 248</td> <td>0.19</td> </tr> <tr> <td>16 meses siguientes</td> <td>0.180</td> </tr> </table>	2019	83 meses siguientes	0.19	2020 – 2022	Mes 1 a 106	0.21	146 meses siguientes	0.19	2023 – 2026	Mes 1 a 49	0.21	209 meses siguientes	0.19	Desde 1-1-2027	Mes 1 a 248	0.19	16 meses siguientes	0.180	<p>- Situación de alta o asimilada a la de alta - Haber permanecido en cualquier mutualidad laboral de trabajadores por cuenta ajena con anterioridad a 1-1-1967</p>
2019	83 meses siguientes	0.19																					
2020 – 2022	Mes 1 a 106	0.21																					
	146 meses siguientes	0.19																					
2023 – 2026	Mes 1 a 49	0.21																					
	209 meses siguientes	0.19																					
Desde 1-1-2027	Mes 1 a 248	0.19																					
	16 meses siguientes	0.180																					
<p>Jubilación anticipada con coeficiente reductor</p>	<p>EDAD INFERIOR EN 4 AÑOS A LA QUE EN CADA CASO RESULTE DE APLICACIÓN PARA LLEGAR A LA EDAD ORDINARIA (Baja forzosa)</p> <p>El coeficiente reductor se sitúa por trimestres: 1.875% menos 38 años y 6 meses cotizados 1.750% menos 41 años y 6 meses cotizados 1.625% menos 44 años y 6 meses cotizados 1.500% mas de 44 años y 6 meses cotizados</p>	<p>33</p>	<p>En casos de: - Baja forzosa - A partir de 55 años - Durante 24 meses, al menos, con reducción de bases respecto a las acreditadas antes de la extinción de la relación laboral</p> <table border="1"> <tr> <td rowspan="3">BR la más favorable de:</td> <td>1-1-2013</td> <td>1-1-2017</td> </tr> <tr> <td>20 años</td> <td>25 años</td> </tr> <tr> <td>Escala anterior</td> <td>Escala anterior</td> </tr> </table>	BR la más favorable de:	1-1-2013	1-1-2017	20 años	25 años	Escala anterior	Escala anterior		<p>- Causa de la baja no imputable a la libre voluntad del trabajador: - Despido colectivo por causas económicas, autorizado por la autoridad laboral - Despido objetivo por causas económicas - Extinción del contrato por resolución judicial - Muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual o extinción de personalidad jurídica del contratante - Extinción del contrato por fuerza mayor - Haber permanecido inscrito en los 6 meses inmediatamente anteriores al hecho causante como demandante de empleo en la correspondiente oficina de empleo - Mujer trabajadora víctima de violencia de genero</p>											
BR la más favorable de:	1-1-2013	1-1-2017																					
	20 años	25 años																					
	Escala anterior	Escala anterior																					
	<p>EDAD INFERIOR EN 2 AÑOS A LA QUE EN CADA CASO RESULTE DE APLICACIÓN PARA LLEGAR A LA EDAD ORDINARIA (voluntaria)</p> <p>El coeficiente reductor se sitúa por trimestres: 2.00% menos 38 años y 6 meses cotizados 1.875% menos 41 años y 6 meses cotizados 1.750% menos 44 años y 6 meses cotizados 1.625% mas de 44 años y 6 meses cotizados</p>	<p>35</p>			<p>Baja voluntaria: - Aplicable a cualquier régimen de la seguridad social (General , Autónomos, etc) - Alta o asimilada al alta - La cuantía de la pensión debe ser superior a la correspondiente de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años.</p>																		

Jubilación Parcial	60	30			Vigencia temporal limitada por la posibilidad de haber cotizado antes de 1967, a una mutualidad laboral de trabajadores por cuenta ajena
	63 Ampliación paulatina 2013 – 61 años y 1 mes 2014 – 61 años y 2 meses 2015 – 61 años y 3 meses 2016 – 61 años y 4 meses 2017 – 61 años y 5 meses 2018 – 61 años y 6 meses 2019 – 61 años y 8 meses 2020 - 61 años y 10 meses ----- 2027 – 63 años	36 años y 6 meses Ampliación paulatina 2013 – 33 años y 3 meses 2014 – 33 años y 6 meses 2015 – 33 años y 9 meses 2016 – 34 años 2017 – 34 años y 3 meses 2018 – 34 años y 6 meses 2019 – 34 años y 9 meses 2020 – 35 años ----- 2027 – 36 años y 6 meses			-Situación de alta en jornada a tiempo completo -Celebración de contrato de relevo -Reducción de jornada entre 25% y 50% -Cotización íntegra tanto para relevista como para relevado (periodo transitorio 15 años) -El relevista ha de tener como mínimo el 65% de la base de cotización del trabajador que se jubila.
	67 Ampliación paulatina 2013 – 65 años y 1 mes 2014 – 65 años y 2 meses 2015 – 65 años y 3 meses 2016 – 65 años y 4 meses 2017 – 65 años y 5 meses 2018 – 65 años y 6 meses 2019 – 65 años y 8 meses 2020 - 65 años y 10 meses ----- 2027 – 67 años				-Reducción de jornada entre 25% y 50% -No necesidad de celebración de contrato de relevo.
Trabajos penosos	52	15 años y 2 dentro de los 15 años anteriores al hecho causante			Pendiente de desarrollo reglamentario del Acuerdo sobre el establecimiento del catálogo y coeficientes reductores de actividades penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres
Discapacitados en 45% o más	56	15 años y 2 dentro de los 15 años anteriores al hecho causante			Según regulación específica tras el anteproyecto
Especial 64 años	SUPRIMIDA A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2013				

AÑO	PERIODO COTIZADO	EDAD EXIGIDA	BASE DE COTIZACION (1)	PORCENTAJE APLICABLE (2)
2013	35 AÑOS Y 3 MESES O MAS	65 AÑOS	<u>192 MESES (16 AÑOS)</u>	Por los 15 primeros años cotizados = 50 % Desde el mes 1 al 163 (13,52 años) 0,21% por cada mes (2,52% cada año) 163 meses x 0,21% = 34,23% Por los 83 meses restantes (6,92 años) 0,19% por cada mes (2,28% cada año) 83 meses x 0,19% = 15,77% 50% + 34,23% + 15,77 = 100%
	MENOS DE 35 AÑOS Y 3 MESES	65 AÑOS Y 1 MES	224	
2014	35 AÑOS Y 6 MESES O MAS	65 AÑOS	<u>204 MESES (17 AÑOS)</u>	
	MENOS DE 35 AÑOS Y 6 MESES	65 AÑOS Y 2 MESES	238	
2015	35 AÑOS Y 9 MESES O MAS	65 AÑOS	<u>216 MESES (18 AÑOS)</u>	
	MENOS DE 35 AÑOS Y 9 MESES	65 AÑOS Y 3 MESES	252	
2016	36 AÑOS O MAS	65 AÑOS	<u>228 MESES (19 AÑOS)</u>	
	MENOS DE 36 AÑOS	65 AÑOS Y 4 MESES	266	
2017	36 AÑOS Y 3 MESES O MAS	65 AÑOS	<u>240 MESES (20 AÑOS)</u>	
	MENOS DE 36 AÑOS Y 3 MESES	65 AÑOS Y 5 MESES	280	
2018	36 AÑOS Y 6 MESES O MAS	65 AÑOS	<u>252 MESES (21 AÑOS)</u>	
	MENOS DE 36 AÑOS Y 6 MESES	65 AÑOS Y 6 MESES	294	

2019	36 AÑOS Y 9 MESES O MAS MENOS DE 36 AÑOS Y 9 MESES	65 AÑOS 65 AÑOS Y 8 MESES	<u>308 MESES (22 AÑOS)</u> 308	Por los 15 primeros años cotizados = 50 % Desde el mes 1 al 106 -> 0,21% por cada mes 106 mese x 0,21% = 22,26%
2020	37 AÑOS O MAS MENOS DE 37 AÑOS	65 AÑOS 65 AÑOS Y 10 MESES	<u>276 MESES (23 AÑOS)</u> 322	
2021	37 AÑOS Y 3 MESES O MAS MENOS DE 37 AÑOS Y 3 MESES	65 AÑOS 66 AÑOS	<u>288 MESES (24 AÑOS)</u> 336	
2022	37 AÑOS Y 6 MESES O MAS MENOS DE 37 AÑOS Y 6 MESES	65 AÑOS 66 AÑOS Y 2 MESES	<u>300 MESES (25 AÑOS)</u> 350	Por los 146 meses restantes -> 0,19% por cada mes 146 mese x 0,19% = 27,74%
2023	37 AÑOS Y 9 MESES O MAS MENOS DE 37 AÑOS Y 9 MESES	65 AÑOS 66 AÑOS Y 4 MESES	<u>300 MESES (25 AÑOS)</u> 350	50% + 22,26% + 27,74% = 100%
2024	38 AÑOS O MAS MENOS DE 38 AÑOS	65 AÑOS 66 AÑOS Y 6 MESES	<u>300 MESES (25 AÑOS)</u> 350	Por los 15 primeros años cotizados = 50 % Desde el mes 1 al 49 -> 0,21% por cada mes 49 meses x 0,21% = 10,29%
2025	38 AÑOS Y 3 MESES O MAS MENOS DE 38 AÑOS Y 3 MESES	65 AÑOS 66 AÑOS Y 8 MESES	<u>300 MESES (25 AÑOS)</u> 350	
2026	38 AÑOS Y 3 MESES O MAS MENOS DE 38 AÑOS Y 3 MESES	65 AÑOS 66 AÑOS Y 10 MESES	<u>300 MESES (25 AÑOS)</u> 350	
2027 EN ADELANTE	38 AÑOS Y 6 MESES O MAS MENOS DE 38 AÑOS Y 6 MESES	65 AÑOS 67 AÑOS	<u>300 MESES (25 AÑOS)</u> 350	Por los 209 meses restantes -> 0,19% por cada mes 209 meses x 0,19% = 39,71%
				50% + 10,29% + 37,71% = 100%
				Por los 15 primeros años cotizados = 50 % Desde el mes 1 al 248 ->0,19% por cada mes 248 meses x 0,19% = 47,12%
				Por los 16 meses restantes -> 0,18% por cada mes 16 meses x 0,18% = 2,88%
				50% + 47,12% + 2,88% = 100%

(1) desde el 01/01/2013 a 31/12/2016

MAS de 55 años , cesado por causa no imputable a su voluntad y supuestos Art. 208.1.1 y durante 24 meses hayan experimentado reducción de bases respecto a la acreditada con anterioridad a la extinción laboral , la base reguladora será el resultado de 240meses (20 años) / 280 - si esta resulta mas beneficiosa .

Desde el 01/01/2017 a 31/12/2021

MAS de 55 años , cesado por causa no imputable a su voluntad y supuestos Art. 208.1.1 y durante 24 meses hayan experimentado reducción de bases respecto a la acreditada con anterioridad a la extinción laboral , la base reguladora será el resultado de 300 meses (25 años) / 350 - si esta resulta mas beneficiosa .

(2) Jubilación a una edad superior

A la que en cada caso corresponda (según escala) tendrá un porcentaje adicional por cada año completo cotizado entre la fecha que cumplió la edad y el hecho causante de la pensión , en función a la siguiente escala:
hasta 25 años cotizados : 2 % // entre 25 años y 37 años cotizados :2,75% // a partir de 37 años cotizados : 4%

INCENTIVOS A CONTRATACIÓN INDEFINIDA O TEMPORAL SEGÚN LEY 11/2013

LEY 11/2013 de 27 de julio (BOE Nº 179 DEL 27-07-2013)

ENTRADA EN VIGOR EL 28-07-2013

COLECTIVOS	REQUISITOS Y OBLIGACIONES	EXCLUSIONES	REDUCCIONES SEGURIDAD SOCIAL	DURACION DE LA BONIFICACION
<p>* Contratación a tiempo parcial con vinculación formativa</p>	<p>* Jóvenes desempleados menores de 30 años * Jornada de trabajo igual o menor al 50% * Contrato temporal o indefinido - No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a 3 meses - Proceder de otro sector de actividad. A estos efectos se entenderá por sector de actividad el identificado como Clase mediante un código numérico de cuatro cifras en el Anexo del R.D. 475/2007 (CNAE 2009) - Estar en situación de desempleo inscrito ininterrumpidamente en la Oficina de empleo al menos 12 meses durante los 18 anteriores a la contratación - Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad</p> <p>* Deberán compatibilizar empleo con formación o justificar haberla recibido en los 6 meses previos a la contratación, y podrá ser formación acreditable oficial o promovida por los Servicios Públicos de Empleo o formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual</p> <p>* Compromiso de mantener el nivel de empleo alcanzado con este contrato al menos un período equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de doce meses desde su celebración.</p>	<p>* Las empresas no podrán haber adoptado, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de este Real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo</p>	<p>- Reducción de cuota empresarial por contingencias comunes del 100% (empresas con <u>menos</u> de 250 trabajadores)</p> <p>- Reducción de cuota empresarial por contingencias comunes del 75% (empresas con 250 ó más trabajadores)</p>	<p>Doce meses (prorrutable otros doce)</p>
<p>* Contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos (plantilla igual o inferior a 9 trabajadores)</p>	<p>* Jóvenes desempleados menores de 30 años (o de 35 años que tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% siempre que cumplan también el resto de requisitos) * Contrato indefinido a tiempo completo o parcial * No haber tenido vínculo laboral con el trabajador * No haber celebrado con anterioridad otro contrato con arreglo a este apartado salvo que la extinción de éste hubiera sido por causa no imputable al empresario o por resolución durante el período de prueba</p> <p>* Compromiso de mantener en el empleo al trabajador al menos 18 meses desde la fecha de inicio, salvo que el contrato se extinga por causas no imputables al empresario o por resolución durante el período de prueba. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con este contrato durante, al menos, un año.</p> <p>* No compatible con contratos de la Ley 3/2012 * No compatible con contratos Ley 43/2006</p>	<p>* Sección I del capítulo I de la Ley 43/2006 excepto artículos 2.7 y 6.2</p>	<p>- Reducción de cuota empresarial por contingencias comunes del 100%</p>	<p>Durante el primer año del contrato</p> <p>(En caso de extinción de contrato y nueva contratación en los mismos términos dicha reducción no podrá exceder, en conjunto, de doce meses)</p>

<p>* Contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven (El empresario ha de ser trabajador autónomo cuenta propia menor de 30 años)</p>	<p>* Primer trabajador que contrate y sea un desempleado mayor de 45 años e inscrito ininterrumpidamente en la Oficina de Empleo al menos 12 meses durante los 18 anteriores a la contratación o ser beneficiario del programa de recualificación profesional (PREPARA) de las personas que agoten su protección por desempleo o menor de 35 años que tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% siempre que cumplan también el resto de requisitos) *Contrato indefinido tiempo completo o parcial</p> <p>* Compromiso de mantener en el empleo al trabajador al menos 18 meses desde la fecha de inicio, salvo que el contrato se extinga por causas no imputables al empresario o por resolución durante el período de prueba.</p> <p>* No compatible con otras bonificaciones</p>	<p>* Sección I del capítulo I de la Ley 43/2006 excepto artículo 2.7</p>	<p>- Reducción 100% de todas las cuotas empresariales incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las cuotas de recaudación conjunta</p>	<p>Doce meses</p> <p>(En caso de extinción de contrato y nueva contratación en los mismos términos dicha reducción no podrá exceder, en conjunto, de doce meses)</p>
<p>* Primer empleo joven (1ª experiencia profesional)</p>	<p>* Contrato temporal (eventual por circunstancias de la producción) * Tiempo completo o parcial (en este último caso no inferior al 75%) * Jóvenes menores de 30 años (o de 35 años que tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% siempre que cumplan también el resto de requisitos) que no tengan experiencia laboral o si ésta es inferior a 3 meses * Duración mínima del contrato 3 meses y máxima 6 (salvo que por convenio ésta pueda alcanzar los 12 meses)</p> <p>* Motivo de la contratación: la adquisición de una primera experiencia profesional</p> <p>* En caso de conversión en indefinido, compromiso de mantener el nivel de empleo alcanzado con dicha conversión durante, al menos, doce meses.</p>	<p>* Las empresas no podrán haber adoptado, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de este Real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo</p> <p>* Sección I del capítulo I de la Ley 43/2006 excepto artículos 2.7 y 6.2</p>	<p>- 500 euros/año durante 3 años ó 700 euros/año si es mujer, si el contrato se convierte en indefinido pasados al menos 3 meses del contrato inicial y la jornada de este último sea, al menos, del 50%.</p>	<p>Tres años desde la conversión en indefinido</p>
<p>* Contrato en prácticas primer empleo</p>	<p>* Jóvenes menores de 30 años (o de 35 años que tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% siempre que cumplan también el resto de requisitos) aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de estudios</p>	<p>* No haber estado contratado en prácticas durante 2 años bajo la misma titulación</p> <p>* Sección I del capítulo I de la Ley 43/2006 excepto artículo 2.7</p>	<p>- Reducción del 50% cuota empresarial por contingencias comunes (75% en el supuesto de contrato realizado con trabajador que estuviese realizando prácticas no laborales)</p>	<p>Toda la vigencia del contrato</p>
<p>* Incorporación de jóvenes a entidades de la economía social</p>	<p>* Desempleados menores de 30 años (o de 35 años que tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% siempre que cumplan también el resto de requisitos) que se incorporen como socios trabajadores o de trabajo a cooperativas o sociedades laborales * Contrato indefinido a tiempo completo o fijos discontinuos</p> <p>* Personas menores de 30 años (o de 35 años que tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% siempre que cumplan también el resto de requisitos) en situación de exclusión social * Contrato temporal o indefinido</p>	<p>* Sección I del capítulo I de la Ley 43/2006 excepto artículo 6.2</p>	<p>- 800 euros/año en la cuota empresarial</p> <p>- 1.650 euros/año en la cuota de Seguridad Social</p>	<p>Tres años</p> <p>Toda la vigencia del contrato o durante 3 años en caso de indefinido</p>

CAPÍTULO I.
SECCIÓN I. PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO
(Ley 43/2006)

*** Artículo 1. Objeto del Programa y beneficiarios.**

1. El presente Programa regula las bonificaciones por la contratación indefinida, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial e incluida la modalidad de fijo discontinuo, de los trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, incluidos aquellos que estén trabajando en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.
Igualmente se regulan las bonificaciones para el mantenimiento del empleo de determinados trabajadores.

2. Asimismo, se regulan con carácter excepcional bonificaciones para los contratos temporales que se celebren con trabajadores con discapacidad o con personas que se encuentren en situación de exclusión social, siempre que, en ambos casos, estén desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo, así como con personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o de víctima de violencia doméstica, o con personas que tengan acreditada la condición de víctima del terrorismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.

3. Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este Programa de Fomento del Empleo las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.
-También podrán ser beneficiarios de dichas bonificaciones las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales y cooperativas a que se refiere el párrafo anterior en el caso de transformación de contratos temporales en contratos o vínculos societarios indefinidos, en los supuestos incluidos en este Programa de Fomento del Empleo.

4. Quedarán excluidos de los beneficios del presente Programa la Administración General del Estado y los Organismos regulados en el Título III y en la disposición adicional décima de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como las Administraciones Autonómicas y las Entidades Locales y sus Organismos públicos.
-No se aplicará lo establecido en este apartado cuando se trate de la contratación de trabajadores con discapacidad por centros especiales de empleo de titularidad pública.

5. La cuantía y duración de las bonificaciones se regirán por lo establecido en los artículos siguientes, incluyéndose a efectos informativos un cuadro-resumen de las mismas en el Anexo de esta Ley.

*** Artículo 2. Ámbito de aplicación e incentivos a la contratación.**

2. Los empleadores que contraten a personas con discapacidad tendrán derecho a las siguientes bonificaciones:

1. En el supuesto de contratación indefinida, tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, de su equivalente diario por trabajador contratado, de 375 euros/mes (4500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato. La misma bonificación se disfrutará en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo celebrados con personas con discapacidad, o de transformación en indefinidos de contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.
2. En el supuesto del número anterior, la bonificación será de 425 euros/mes (5100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:
 - a. Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 %.
 - b. Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 %.
3. Si el trabajador con discapacidad tiene en el momento de la contratación 45 o más años o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los números anteriores, se incrementará, respectivamente, en 100 euros/mes (1200 euros/año) o en 70,83 euros/mes (850 euros/año), sin que los incrementos establecidos en este número sean compatibles entre sí.
4. En el caso de que las personas con discapacidad sean contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo, la bonificación ascenderá a 291,66 euros/mes (3500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
La bonificación será de 341,66 euros/mes (4.100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:
 1. Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 %.
 2. Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 %

Si el trabajador tiene en el momento de la contratación 45 o más años, o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los párrafos anteriores, se incrementará, en ambos supuestos, en 50 euros/mes (600 euros/año), siendo tales incrementos compatibles entre sí.

5. Para tener derecho a los beneficios establecidos en este apartado los trabajadores con discapacidad deberán tener un grado de minusvalía igual o superior al 33 %, o la específicamente establecida en cada caso. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

3. No obstante lo establecido en el apartado anterior, cuando se trate de trabajadores con discapacidad, que reúnan los requisitos a que se refiere su último párrafo, contratados por un centro especial de empleo, mediante un contrato indefinido o temporal, incluidos los contratos formativos, se aplicarán las bonificaciones del 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y

enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta. La misma bonificación se disfrutará por los centros especiales de empleo en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

4. Los empleadores que contraten indefinidamente a personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o de víctima de violencia doméstica, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años. En el caso de que se celebren contratos temporales con estas personas se tendrá derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

4 bis. Los empleadores que contraten indefinidamente a personas que tengan acreditada la condición de víctima del terrorismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, sin que sea necesaria la condición de estar desempleado, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante 4 años.

5. Los empleadores que contraten indefinidamente a trabajadores en situación de exclusión social, incluidos en los colectivos relacionados en la **disposición adicional segunda de esta Ley**, y que tengan acreditada esta condición por los servicios sociales u órganos competentes, podrán acogerse a las bonificaciones mensuales de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado, de 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años. En el caso de que la contratación sea temporal dará derecho a una bonificación de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

7. En todos los casos mencionados en este artículo, con excepción de los previstos en el apartado 3, cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 % de la cuantía prevista.

8. Los contratos de trabajo que se celebren con los trabajadores incluidos en los colectivos a que se refiere este artículo se formalizarán en el modelo oficial que facilite el Servicio Público de Empleo Estatal.

* Artículo 4. Bonificaciones para el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.

1. Los contratos de trabajo de carácter indefinido de los trabajadores de sesenta o más años, con una antigüedad en la empresa de cinco o más años, darán derecho a la bonificación del 50 % de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, sobre las cuotas devengadas desde la fecha de cumplimiento de los requisitos anteriormente señalados, incrementándose anualmente dicha bonificación en un 10 % transcurrido un año desde su aplicación, hasta alcanzar un máximo del 100 %. Si, al cumplir sesenta años de edad, el trabajador no tuviere la antigüedad en la empresa de cinco años, la bonificación a la que se refiere el párrafo anterior será aplicable a partir de la fecha en que alcance la citada antigüedad.

* Artículo 5. Requisitos de los beneficiarios.

Los beneficiarios de las bonificaciones previstas en este Programa deberán reunir los siguientes requisitos:

- a. Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el período de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente Programa, respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el cómputo del tiempo máximo de bonificación.
- b. No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

* Artículo 6. Exclusiones

1. Las bonificaciones previstas en este Programa no se aplicarán en los siguientes supuestos:

- a. Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo u otras disposiciones legales, con la excepción de la relación laboral de trabajadores con discapacidad en Centro Especial de Empleo.
- b. Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.
No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a los hijos menores de treinta años, tanto si conviven o no con él, o cuando se trate de un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.
- c. Contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

No se aplicará lo establecido en el párrafo anterior en los supuestos de transformación de los contratos, en que se estará a lo previsto en los artículos 2.6, 3 y 4.2.

Lo dispuesto en este apartado será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que el solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

- d. Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.

2. Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un periodo de doce meses de las bonificaciones establecidas en este Programa. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

3. Cuando se trate de contrataciones con trabajadores con discapacidad, sólo les serán de aplicación las exclusiones de la letra c, si el contrato previo hubiera sido por tiempo indefinido, y de la letra d del apartado 1, así como la establecida en el apartado 2, no obstante, la exclusión establecida en la letra d del apartado 1 no será de aplicación en el supuesto de contratación de trabajadores con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo, tanto en lo que se refiere a su incorporación a una empresa ordinaria, como en su posible retorno al centro especial de empleo de procedencia o a otro centro especial de empleo. Tampoco será de aplicación dicha exclusión en el supuesto de incorporación a una empresa ordinaria de trabajadores con discapacidad en el marco del programa de empleo con apoyo.

En todo caso, las exclusiones de las citadas letras c y d no se aplicarán si se trata de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

- a. Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.
- b. Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.

*** Artículo 7. Concurrencia, cuantía máxima e incompatibilidad de las bonificaciones.**

1. En el supuesto en que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstas bonificaciones en este Programa, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social que da derecho a la aplicación de las bonificaciones.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, las bonificaciones en las cotizaciones previstas para los contratos indefinidos con trabajadores de sesenta o más años y con una antigüedad en la empresa de cinco o más años serán compatibles con las bonificaciones establecidas con carácter general, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social, sin perjuicio, en su caso, de lo dispuesto en el artículo 112 bis del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Transcurrido el periodo de dos años a que se refiere el artículo 3.1 de esta ley, el empleador podrá, en su caso, acogerse a cualquier otra bonificación que pudiera corresponderle de entre las previstas en el artículo 2 de esta ley, exclusivamente por el tiempo que restara de la misma, descontados los dos años transcurridos a los que se ha hecho referencia.

2. Las bonificaciones no podrán, en ningún caso, superar el 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social que hubiera correspondido ingresar.

3. Las bonificaciones aquí previstas no podrán, en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad, superar el 60 % del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica, salvo en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados por los Centros Especiales de Empleo, en que se estará a lo establecido en la normativa reguladora de las ayudas y subvenciones destinadas a la integración laboral de las personas con discapacidad en estos Centros.

*** Artículo 8. Mantenimiento de bonificaciones.**

1. Cuando, durante la vigencia de un contrato bonificado al amparo de esta Ley que se hubiera concertado a tiempo parcial, se transforme en a tiempo completo, o viceversa, no se perderán las bonificaciones, sino que se percibirán conforme corresponda al nuevo contrato, sin que ello suponga el inicio de ningún nuevo periodo de bonificación.

En el supuesto de que se reitere la novación del contrato a que se refiere el párrafo anterior, se perderán las bonificaciones a partir de la segunda novación, salvo que esta última sea de tiempo parcial a tiempo completo.

No se producirá tampoco la pérdida de las bonificaciones en los supuestos en que los trabajadores jubilados parcialmente incrementen anualmente la reducción de su jornada de trabajo y salario, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

2. Se podrán mantener las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador cuando éste haya extinguido voluntariamente un contrato acogido a medidas previstas en los Programas de fomento del empleo de aplicación a partir del 17 de mayo de 1997, incluidas las medidas reguladas en este Programa de Fomento, y sea contratado sin solución de continuidad mediante un nuevo contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo, por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas.

En este caso, al nuevo contrato le serán de aplicación las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que respecto del trabajador se vinieran disfrutando por el anterior empleador, en la misma cuantía y por el tiempo que reste para completar el período total previsto en el momento de su contratación indefinida inicial. En el supuesto de que el contrato fuera a tiempo parcial y se transforme en a tiempo completo o viceversa, se estará a lo establecido en el apartado anterior. Si el primer empleador hubiera percibido alguna otra ayuda de fomento del empleo por la misma contratación, no estará obligado a su devolución, ni se tendrá derecho a una nueva ayuda en su caso por el nuevo contrato.

3. En caso de sucesión de empresas, en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el nuevo empleador no perderá el derecho a las bonificaciones disfrutadas por el anterior, beneficiándose de ellas por el tiempo que reste hasta el período máximo que correspondiera.

*** Artículo 9. Reintegro de los beneficios.**

1. En los supuestos de obtención de las bonificaciones sin reunir los requisitos exigidos, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.

2. La obligación de reintegro establecida en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de lo previsto en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

BONIFICACIONES, REDUCCIONES E INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

LEY 3/2012 DE 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL (BOE Nº 162 DEL 07-07-2012)

ENTRADA EN VIGOR EL 08-07-2012

COLECTIVOS	REQUISITOS Y OBLIGACIONES (2)	EXCLUSIONES (10)	- BONIFICACIONES S. SOCIAL (3 y 8) - DEDUCCIONES FISCALES - INCENTIVOS	DURACION DE LA BONIFICACION
* Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive.	* Personas desempleadas inscritas en la Oficina de Empleo. * Podrán concertar contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores las empresas que tengan menos de 50 trabajadores (a la fecha de la nueva contratación) * Duración del periodo de prueba de UN AÑO en todo caso. * Contrato a jornada completa.	* No podrá concertar contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. (la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto -ley), y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.	- 1º año: 83,33 €/mes (1.000€/año) - 2º año: 91,67 €/ mes (1.100€/año) - 3º año: 100 €/ mes (1.200€/año) * Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 €/ mes (100 €/ año) (3 y 8)	3 Años
* Mayor de 45 años,.	* Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo Podrán concertar contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores las empresas que tengan menos de 50 trabajadores (a la fecha de la nueva contratación) * Duración del periodo de prueba de UN AÑO en todo caso. * Contrato a jornada completa.		- 108,33 €/ mes (1.300 €/año) * Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado las bonificaciones indicadas serán de 125 €/ mes (1.500 €/ año).	3 Años
*Desempleado beneficiario de una prestación Contributiva por desempleo que hayan agotado tres meses de la misma	* Certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral. * El trabajador puede seguir percibiendo el 25% de la prestación por desempleo una vez contratado. * Contrato a jornada completa.		DEDUCCION FISCAL *.Deducción fiscal con un importe equivalente al 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de 12 mensualidades.	
* Primer contrato de trabajo que realice la empresa con un menor de 30 años.	OBLIGACIONES * Mantenimiento en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral y el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato por tiempo indefinido al menos un año desde la celebración del contrato. * Contrato a jornada completa.		DEDUCCION FISCAL *.Deducción fiscal de 3.000 euros	
* Discapacitados	* Tener un grado de minusvalía igual o superior al 33%, se consideran incluidos los pensionistas de la Seguridad de Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de clases pasivas por incapacidad permanente. (inscritos en el servicio público de empleo) * Si el discapacitado está incluido en alguno de los siguientes grupos: a) Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental, discapacidad intelectual con un grado de minusvalía igual o superior al 33% b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía igual o superior al 65%.	Artículo 6 de la Ley 43/2006 (11)	* 375 €/ mes (4.500 €/ año) (5 y 7) * 425 €/ mes (5.100 €/ año) (5 y 7)	Toda la vigencia del contrato.
* Personas afectadas, víctimas de: - Violencia de género - Violencia doméstica. - Violencia de terrorismo	* No necesaria la condición de estar desempleado.		- 125 €/ mes (1.500 €/ año). - 70,83 €/ mes (850 €/ año)	- Máximo 4 años - Máximo 4 años
* Personas en situación de exclusión social - Con carácter general - Contratados por empresas de inserción.	* Acreditada la condición por los servicios sociales ú órgano competente.		- 50 €/ mes (600 €/ año) - 70,83 €/ mes (850 €/ año)	- Máximo 4 años - Máximo 3 años
* Desempleados mayores de 52 años	* Beneficiario de subsidio por desempleo * No parentesco con el empresario o con quien ostente cargo de dirección (hasta 2º grado)	* Empresas que tenga autorizado E.R.E. en el momento de la contratación * Beneficiarios de prestaciones que hayan trabajado en la empresa en los últimos 12 meses (salvo eventuales del R.E.A.)	* Abono mensual al trabajador del 50% de la cuantía del subsidio, durante la vigencia del contrato con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir * El empresario tendrá cumplida la obligación de pago del salario completando la cuantía del subsidio hasta el importe de dicho salario	Toda la vigencia del contrato

BENEFICIOS A LA TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDO DE CONTRATOS TEMPORALES

COLECTIVOS	REQUISITOS Y OBLIGACIONES	EXCLUSIONES (10)	- BONIFICACIONES S. SOCIAL (3 y 8) - DEDUCCIONES FISCALES - INCENTIVOS	DURACION DE LA BONIFICACION
* Contratos en prácticas, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.	* Transformación en indefinido a la finalización de su duración inicial o prorrogada de estos contratos, cualquiera que sea la fecha de su celebración, en empresas de menos de 50 trabajadores.	* No podrá concertar contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo <u>por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo</u> . (la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto –ley), y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.	- 41,67 €/ mes (500 €/año) * en el caso de mujeres, serán 58,33 €/ mes (700 €/ año)	3 Años
* Contratos para la formación y el aprendizaje	* Transformación en indefinido a la finalización de su duración inicial o prorrogada de estos contratos, cualquiera que sea la fecha de su celebración.		* Reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 €/ año. (En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 €/ año)	3 Años
* Discapacitados. (1)	* Siempre que el contrato que se transforme sea un contrato temporal de fomento de empleo de discapacitados o un contrato formativo (formación y prácticas), en trabajadores discapacitados.	Artículo 6 de la Ley 43/2006 (11)	- 375 €/ mes (4.500 €/ año) (5 y 7)	Toda la vigencia del contrato
	* Si el discapacitado está incluido en alguno de los siguientes grupos: a) Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental, discapacidad intelectual con un grado de minusvalía igual o superior al 33% b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía igual o superior al 65%.		- 425 €/ mes (5.100 €/ año) (5 y 7)	

BENEFICIOS A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

COLECTIVOS	REQUISITOS Y OBLIGACIONES	EXCLUSIONES (10)	- BONIFICACIONES S. SOCIAL (3 y 8) - DEDUCCIONES FISCALES - INCENTIVOS	DURACION DE LA BONIFICACION
* Contrato para la formación y el aprendizaje (jóvenes mayores de 16 años y menores de 30 años) hasta que la tasa de desempleo del país se sitúe por debajo del 15%. (Duración mínima de un año y máxima de 3 años, salvo lo que establezca el convenio colectivo).	<p>* Desempleados inscritos en la oficina de Empleo</p> <p>* Carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas.</p> <p>* El límite de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.</p>	<p>* El trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero si para una distinta.</p> <p>* No se podrán celebrar contratos para la formación cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses.</p> <p>* Las bonificaciones previstas en este apartado no se aplicarán en los supuestos establecidos en el artículo 6 de la Ley 43/2006.</p>	<p>- Reducción de cuotas del 100% (empresas con <u>menos</u> de 250 personas)</p> <p>- Reducción de cuotas del 75% (empresas <u>con o mas</u> de 250 personas)</p>	Durante el tiempo que dure el contrato
* Contrato en prácticas	* Tener posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior; títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o de certificado de profesionalidad dentro de los 5 años o de 6 en caso de trabajador con discapacidad siguientes a la terminación de los estudios.	* No haber estado contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación		
* Discapacitados	<p>* Tener un grado de minusvalía igual o superior al 33%, se consideran incluidos los pensionistas de la Seguridad de Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de clases pasivas por incapacidad permanente. (inscritos en el servicio público de empleo)</p> <p>* Si el discapacitado está incluido en alguno de los siguientes grupos:</p> <p style="margin-left: 20px;">c) Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental, discapacidad intelectual con un grado de minusvalía igual o superior al 33%</p> <p style="margin-left: 20px;">d) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía igual o superior al 65%.</p>	Artículo 6 de la Ley 43/2006 (11)	<p>- 291,66€/ mes (3.500 €/ año) (4, 5 y 6)</p> <p>- 341,66 €/ mes (4.100 €/ año) (4, 5 y 6)</p>	Toda la vigencia del contrato
* Contrato de interinidad con discapacitados	* Contrato de interinidad para sustituir a discapacitados en incapacidad temporal.		- 100% de cuotas empresariales.	Durante el periodo de sustitución
* Contrato en prácticas con discapacitados			- 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social. (9)	Toda la vigencia del contrato
* Desempleados mayores de 52 años	<p>* Beneficiario de subsidio por desempleo</p> <p>* No parentesco con el empresario o con quien ostente cargo de dirección (hasta 2º grado)</p>	<p>* Empresas que tenga autorizado E.R.E. en el momento de la contratación</p> <p>* Beneficiarios de prestaciones que hayan trabajado en la empresa en los últimos 12 meses (salvo eventuales del R.E.A.)</p>	<p>* Abono mensual al trabajador del 50% de la cuantía del subsidio, durante la vigencia del contrato con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir</p> <p>* El empresario tendrá cumplida la obligación de pago del salario completando la cuantía del subsidio hasta el importe de dicho salario</p>	1 Año
* Personas afectadas, víctimas de: - Violencia de género - Violencia doméstica. - Violencia de terrorismo	* No necesaria la condición de desempleado	Artículo 6 de la Ley 43/2006 (11)	- 50 €/ mes (600 €/ año)	Toda la vigencia del contrato
* Personas en situación de exclusión social - Con carácter general - Contratados por empresas de inserción.	* Acreditada la condición por los servicios sociales ú órgano competente		<p>- 41,67 €/ mes (500 €/ año)</p> <p>- 70,83 €/ mes (850 €/ año)</p>	3 Años
* Contrato de interinidad	<p>* Para sustituir a trabajadores en excedencia para el cuidado de familiares celebrado con personas desempleadas.</p> <p>* Por riesgo durante el embarazo y la lactancia, descanso por maternidad,</p>		<p>- 1º año: Bonificación del 95%</p> <p>- 2º año: Bonificación del 60%</p> <p>- 3º año: Bonificación del 50%</p> <p>- 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad</p>	3 Años Durante el periodo

	adopción, acogimiento, paternidad etc. * Para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo.		Social -100% de la aportación empresarial por contingencias comunes.	de sustitución
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------------------------------------------	----------------

INCENTIVOS PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

COLECTIVOS	- BONIFICACIONES S. SOCIAL - DEDUCCIONES FISCALES	- BONIFICACIONES S. SOCIAL - DEDUCCIONES FISCALES - REDUCCIONES	DURACION DE LA BONIFICACION
* Suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o fuerza mayor.	* Compromiso de mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción.	- 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social.	Aplicable a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 01 de Enero de 2012 hasta el 31 de Diciembre de 2013. * Duración máxima. 240 días por trabajador.
* Maternidad o riesgo de embarazo	* trabajadoras sustituidas durante su descanso por maternidad o riesgo de embarazo	- 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social	Período de suspensión de la actividad.
* Riesgo durante el embarazo y la lactancia	* Cambio a un puesto de trabajo compatible con su estado.	- 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social	Tiempo de permanencia en ese puesto.
* Cambio de puesto por enfermedad profesional	* Traslado a un puesto de trabajo alternativo y compatible con su estado de salud o contratación por una empresa de un trabajador con enfermedad profesional en un puesto compatible con su estado.	- 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social	Tiempo de permanencia en ese puesto.
* Trabajadores de 65 años o más de edad	* Contrato indefinido (nuevo o vigente) * Tener 38 años y 6 meses de cotización efectiva a la Seguridad Social	- 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, salvo la incapacidad temporal	Indefinida (si el trabajador no tiene la antigüedad necesaria al cumplir la edad, la exención se aplica desde el cumplimiento del requisito)
* Trabajadores de 67 años o más de edad	* Contrato indefinido (nuevo o vigente) * Tener 37 años de cotización efectiva a la Seguridad Social	- 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, salvo la incapacidad temporal	Indefinida (si el trabajador no tiene la antigüedad necesaria al cumplir la edad, la exención se aplica desde el cumplimiento del requisito)

INCENTIVOS PARA EMPLEADOS DEL HOGAR

COLECTIVOS	- BONIFICACIONES S. SOCIAL	- BONIFICACIONES S. SOCIAL	DURACION DE LA BONIFICACION
* Empleados del hogar	<p>* Contratados bajo cualquier modalidad contractual a partir del 1 de enero de 2012, siempre y cuando el empleado no hubiera figurado en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo, para el mismo empleador, dentro del periodo comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.</p>	<p>- 20% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social.</p>	<p>2012, 2013 y 2014</p>
	<p>* Contratados en familias numerosas, siempre que los dos progenitores o el ascendiente, en caso de familia monoparental, ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar. * Cuando la familia numerosa ostente la categoría de especial, no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar.</p>	<p>- 45% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social.</p>	<p>Mientras concurren los requisitos</p>

BONIFICACIONES Y REDUCCIONES PARA AUTÓNOMOS.

COLECTIVOS	- BONIFICACIONES S. SOCIAL - REDUCCIONES S. SOCIAL	DURACION DE LA BONIFICACION
<p>* Menores de 30 años (en caso de mujeres menores de 35) (D.A. 35ª de la Ley General de la Seguridad Social)</p>	<p>* Reducción y posterior bonificación del 30% sobre la cuota de la base mínima vigente para cada año.</p>	<p>* 15 meses de Reducción y otros 15 de Bonificación (30 meses en total).</p>
<p>* Socios Trabajadores Cooperativas de Trabajo Asociado dedicados a la venta ambulante. (Ley 17/2012 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2.013)</p>	<p>* Reducción del 50% sobre la cuota de la base mínima elegida</p>	<p>* Año 2013.</p>
<p>* Discapacitados grado de discapacidad mayor o igual al 33% y alta inicial (Disposición final sexta de la Ley 43/2006 de 30 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo)</p>	<p>* Bonificación del 50% sobre la cuota de la base mínima vigente para cada año</p>	<p>5 Años</p>
<p>* 65 años de edad o más y 38 años y 6 meses de cotización o 67 años de edad y 37 años de cotización (Ley General de la Seguridad Social y Ley 27/2011 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2.103)</p>	<p>* Exentos del 100% de la totalidad de las cuotas por Contingencias Comunes (excepto IT) Y Contingencias Profesionales.</p>	<p>* Hasta la baja</p>
<p>* Autónomos sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad que formalicen contrato por interinidad con personas desempleadas (D.A. 16ª de la Ley Orgánica 3/2007)</p>	<p>* Bonificación del 100% sobre la cuota de la base mínima vigente para cada año.</p>	<p>* Durante el período de suspensión de la actividad</p>
<p>* Mujeres víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección (Ley Orgánica 1/2004)</p>	<p>* Suspensión de la obligación de cotizar</p>	<p>6 Meses</p>
<p>* Ceuta y Melilla Actividades de los sectores de Agricultura, Pesca y Acuicultura; Industria (excepto Energía y Agua); Comercio, Turismo, Hostelería y resto de servicios excepto Transporte Aéreo, Construcción de Edificios, Actividades Financieras y de Seguros y Actividades Inmobiliarias. (Ley 31/2011)</p>	<p>* Bonificación del 46% durante el 2013 y del 50% durante el año 2014 y sucesivos</p>	<p>* Hasta la baja</p>
<p>* Autónomos con pluriactividad. Cotización simultánea por cuenta ajena en 2012 por contingencia comunes, por cuantía conjunta igual o superior a 11.079,45€ (suma de la cotización de la empresa y trabajador, así como, la de autónomos) (Orden ESS/56/2013)</p>	<p>* Devolución del 50% del exceso a 11.079,45 € o hasta el 50% cuotas por Contingencias Comunes ingresadas por autónomos</p>	<p>* Solicitud antes del 30 Abril de 2013 (Esta situación se repite todos los años y las cuantías se determinan en la orden de cotización de cada año).</p>
<p>* Familiares hasta 2º grado de titulares explotaciones agrarias con edad igual o inferior a 50 años y titular de la explotación de alta en Autónomos. (Ley 18/2007)</p>	<p>* Reducción del 30% de la aportación por Contingencias Comunes de cobertura obligatoria</p>	<p>5 Años</p>

* Nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos (Ley 3/2012)	* Bonificación del 50% sobre la cuota de la base mínima vigente para cada año.	18 Meses
--------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------	----------

(1) LEY 43/2006 de 29 de DICIEMBRE, (BOE Nº 312 del 30-12-2006)

- Discapacitados
 - o Aquellos discapacitados que tengan un grado igual o superior al 33%, se consideran incluidos los pensionistas de la Seguridad social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente, la cuantía de bonificación sería de 375€/mes (4.500€/año), para toda la vigencia del contrato.
 - o Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental, discapacidad intelectual con un grado de minusvalía igual o superior al 33%, ó personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía igual o superior al 65% la cuantía de bonificación sería de 425€/mes (5.100€/año) para toda la vigencia del contrato.
 - Víctima de violencia de género, la cuantía de bonificación sería de 125€/mes (1.500€/año).
 - Víctima de violencia doméstica, la cuantía de bonificación sería de 70,83€/mes (850€/año)
 - Situación de exclusión social, la cuantía de bonificación sería de 50€/mes (600€/año)
- Las empresas, podrán optar por aplicar las bonificaciones de este Real Decreto Ley 1/2011, ó las reguladas en la Ley 43/2006.

(2) MANTENIMIENTO. No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

(3) BONIFICACIONES

En los supuestos de bonificaciones establecidas en el punto (1) anterior, Ley 43/2006), los importes son a jornada completa, pero el tratamiento en los contratos a tiempo parcial es como sigue: la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso, un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato, incrementando en un 30% sin que en ningún caso pueda superar el 100% de la cuantía prevista.

- (4) En el caso que el discapacitado tenga en el momento de la contratación 45 o más años o si se trata de una mujer y sea contratado como temporal de medida de fomento de empleo, la bonificación se incrementará en ambos casos en 50 euros/mes (600 euros/año)
- (5) Cuando el contrato de discapacitado se realice con un Centro Especial de Empleo, la bonificación será del 100% de la cuota empresarial a la seguridad social, incluida Accidente de Trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.
- (6) No podrán contratar contratos temporales de fomento de empleo con discapacitados, las empresas que en los 12 meses anteriores hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido improcedente o por despido colectivo.
- (7) En el caso de contratos indefinidos, si el trabajador con discapacidad tiene en el momento de la contratación 45 o más años o si se trata de una mujer, la bonificación se incrementará en 100 euros/mes (1.200 euros/año) o en 70,83 euros/mes (850 euros/año).
- (8) Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.
- (9) Las empresas que celebren contratos en prácticas con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes.

(10) LEY 3/2012

En lo no previsto en esta disposición será de aplicación lo establecido en la **sección 1ª del capítulo I de la Ley 43/2006, salvo lo dispuesto en materia de exclusiones en su artículo 6.2 y estos son:**

**CAPÍTULO I.
SECCIÓN I. PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO.**

*** Artículo 1. Objeto del Programa y beneficiarios.**

1. El presente Programa regula las bonificaciones por la contratación indefinida, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial e incluida la modalidad de fijo discontinuo, de los trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, incluidos aquellos que estén trabajando en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Igualmente se regulan las bonificaciones para el mantenimiento del empleo de determinados trabajadores.

2. Asimismo, se regulan con carácter excepcional bonificaciones para los contratos temporales que se celebren con trabajadores con discapacidad o con personas que se encuentren en situación de exclusión social, siempre que, en ambos casos, estén desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo, así como con personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o de víctima de violencia doméstica, o con personas que tengan acreditada la condición de víctima del terrorismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.

3. Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este Programa de Fomento del Empleo las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

-También podrán ser beneficiarios de dichas bonificaciones las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a que se refiere el párrafo anterior en el caso de transformación de contratos temporales en contratos o vínculos societarios indefinidos, en los supuestos incluidos en este Programa de Fomento del Empleo.

4. Quedarán excluidos de los beneficios del presente Programa la Administración General del Estado y los Organismos regulados en el Título III y en la disposición adicional décima de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como las Administraciones Autonómicas y las Entidades Locales y sus Organismos públicos.

-No se aplicará lo establecido en este apartado cuando se trate de la contratación de trabajadores con discapacidad por centros especiales de empleo de titularidad pública.

5. La cuantía y duración de las bonificaciones se regirán por lo establecido en los artículos siguientes, incluyéndose a efectos informativos un cuadro-resumen de las mismas en el **Anexo de esta Ley**.

* Artículo 2. Ámbito de aplicación e incentivos a la contratación.

2. Los empleadores que contraten a personas con discapacidad tendrán derecho a las siguientes bonificaciones:

1. En el supuesto de contratación indefinida, tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, de su equivalente diario por trabajador contratado, de 375 euros/mes (4500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato. La misma bonificación se disfrutará en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo celebrados con personas con discapacidad, o de transformación en indefinidos de contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.
2. En el supuesto del número anterior, la bonificación será de 425 euros/mes (5100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:
 - a. Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 %.
 - b. Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 %.
3. Si el trabajador con discapacidad tiene en el momento de la contratación 45 o más años o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los números anteriores, se incrementará, respectivamente, en 100 euros/mes (1200 euros/año) o en 70,83 euros/mes (850 euros/año), sin que los incrementos establecidos en este número sean compatibles entre sí.
4. En el caso de que las personas con discapacidad sean contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo, la bonificación ascenderá a 291,66 euros/mes (3500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
La bonificación será de 341,66 euros/mes (4.100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:
 1. Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 %.
 2. Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 %

Si el trabajador tiene en el momento de la contratación 45 o más años, o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los párrafos anteriores, se incrementará, en ambos supuestos, en 50 euros/mes (600 euros/año), siendo tales incrementos compatibles entre sí.

5. Para tener derecho a los beneficios establecidos en este apartado los trabajadores con discapacidad deberán tener un grado de minusvalía igual o superior al 33 %, o la específicamente establecida en cada caso. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

3. No obstante lo establecido en el apartado anterior, cuando se trate de trabajadores con discapacidad, que reúnan los requisitos a que se refiere su último párrafo, contratados por un centro especial de empleo, mediante un contrato indefinido o temporal, incluidos los contratos formativos, se aplicarán las bonificaciones del 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta. La misma bonificación se disfrutará por los centros especiales de empleo en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

4. Los empleadores que contraten indefinidamente a personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o de víctima de violencia doméstica, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años.

En el caso de que se celebren contratos temporales con estas personas se tendrá derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

4 bis. Los empleadores que contraten indefinidamente a personas que tengan acreditada la condición de víctima del terrorismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, sin que sea necesaria la condición de estar desempleado, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante 4 años.

5. Los empleadores que contraten indefinidamente a trabajadores en situación de exclusión social, incluidos en los colectivos relacionados en la **disposición adicional segunda de esta Ley**, y que tengan acreditada esta condición por los servicios sociales u órganos competentes, podrán acogerse a las bonificaciones mensuales de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado, de 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años.

En el caso de que la contratación sea temporal dará derecho a una bonificación de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

7. En todos los casos mencionados en este artículo, con excepción de los previstos en el apartado 3, cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 % de la cuantía prevista.

8. Los contratos de trabajo que se celebren con los trabajadores incluidos en los colectivos a que se refiere este artículo se formalizarán en el modelo oficial que facilite el Servicio Público de Empleo Estatal.

*** Artículo 4. Bonificaciones para el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.**

1. Los contratos de trabajo de carácter indefinido de los trabajadores de sesenta o más años, con una antigüedad en la empresa de cinco o más años, darán derecho a la bonificación del 50 % de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, sobre las cuotas devengadas desde la fecha de cumplimiento de los requisitos anteriormente señalados, incrementándose anualmente dicha bonificación en un 10 % transcurrido un año desde su aplicación, hasta alcanzar un máximo del 100 %.

Si, al cumplir sesenta años de edad, el trabajador no tuviere la antigüedad en la empresa de cinco años, la bonificación a la que se refiere el párrafo anterior será aplicable a partir de la fecha en que alcance la citada antigüedad.

*** Artículo 5. Requisitos de los beneficiarios.**

Los beneficiarios de las bonificaciones previstas en este Programa deberán reunir los siguientes requisitos:

- a. Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el período de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente Programa, respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho período como consumido para el cómputo del tiempo máximo de bonificación.
- b. No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

*** Artículo 6. Exclusiones. (11)**

1. Las bonificaciones previstas en este Programa no se aplicarán en los siguientes supuestos:

- a. Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo u otras disposiciones legales, con la excepción de la relación laboral de trabajadores con discapacidad en Centro Especial de Empleo.
- b. Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.
No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a los hijos menores de treinta años, tanto si conviven o no con él, o cuando se trate de un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.
- c. Contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
No se aplicará lo establecido en el párrafo anterior en los supuestos de transformación de los contratos, en que se estará a lo previsto en los artículos 2.6, 3 y 4.2.
Lo dispuesto en este apartado será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que el solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.
- d. Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.

2. Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este Programa. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

3. Cuando se trate de contrataciones con trabajadores con discapacidad, sólo les serán de aplicación las exclusiones de la letra c, si el contrato previo hubiera sido por tiempo indefinido, y de la letra d del apartado 1, así como la establecida en el apartado 2, no obstante, la exclusión establecida en la letra d del apartado 1 no será de aplicación en el supuesto de contratación de trabajadores con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo, tanto en lo que se refiere a su incorporación a una empresa ordinaria, como en su posible retorno al centro especial de empleo de procedencia o a otro centro especial de empleo. Tampoco será de aplicación dicha exclusión en el supuesto de incorporación a una empresa ordinaria de trabajadores con discapacidad en el marco del programa de empleo con apoyo.

En todo caso, las exclusiones de las citadas letras c y d no se aplicarán si se trata de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

- a. Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.
- b. Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.

*** Artículo 7. Concurrencia, cuantía máxima e incompatibilidad de las bonificaciones.**

1. En el supuesto en que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstas bonificaciones en este Programa, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social que da derecho a la aplicación de las bonificaciones.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, las bonificaciones en las cotizaciones previstas para los contratos indefinidos con trabajadores de sesenta o más años y con una antigüedad en la empresa de cinco o más años serán compatibles con las bonificaciones establecidas con carácter general, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social, sin perjuicio, en su caso, de lo dispuesto en el artículo 112 bis del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Transcurrido el periodo de dos años a que se refiere el artículo 3.1 de esta ley, el empleador podrá, en su caso, acogerse a cualquier otra bonificación que pudiera corresponderle de entre las previstas en el artículo 2 de esta ley, exclusivamente por el tiempo que restara de la misma, descontados los dos años transcurridos a los que se ha hecho referencia.

2. Las bonificaciones no podrán, en ningún caso, superar el 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social que hubiera correspondido ingresar.

3. Las bonificaciones aquí previstas no podrán, en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad, superar el 60 % del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica, salvo en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados por los Centros Especiales de Empleo, en que se estará a lo establecido en la normativa reguladora de las ayudas y subvenciones destinadas a la integración laboral de las personas con discapacidad en estos Centros.

*** Artículo 8. Mantenimiento de bonificaciones.**

1. Cuando, durante la vigencia de un contrato bonificado al amparo de esta Ley que se hubiera concertado a tiempo parcial, se transforme en a tiempo completo, o viceversa, no se perderán las bonificaciones, sino que se percibirán conforme corresponda al nuevo contrato, sin que ello suponga el inicio de ningún nuevo periodo de bonificación.

En el supuesto de que se reitere la novación del contrato a que se refiere el párrafo anterior, se perderán las bonificaciones a partir de la segunda novación, salvo que esta última sea de tiempo parcial a tiempo completo.

No se producirá tampoco la pérdida de las bonificaciones en los supuestos en que los trabajadores jubilados parcialmente incrementen anualmente la reducción de su jornada de trabajo y salario, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

2. Se podrán mantener las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador cuando éste haya extinguido voluntariamente un contrato acogido a medidas previstas en los Programas de fomento del empleo de aplicación a partir del 17 de mayo de 1997, incluidas las medidas reguladas en este Programa de Fomento, y sea contratado sin solución de continuidad mediante un nuevo contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo, por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas.

En este caso, al nuevo contrato le serán de aplicación las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que respecto del trabajador se vinieran disfrutando por el anterior empleador, en la misma cuantía y por el tiempo que reste para completar el período total previsto en el momento de su contratación indefinida inicial. En el supuesto de que el contrato fuera a tiempo parcial y se transforme en a tiempo completo o viceversa, se estará a lo establecido en el apartado anterior. Si el primer empleador hubiera percibido alguna otra ayuda de fomento del empleo por la misma contratación, no estará obligado a su devolución, ni se tendrá derecho a una nueva ayuda en su caso por el nuevo contrato.

3. En caso de sucesión de empresas, en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el nuevo empleador no perderá el derecho a las bonificaciones disfrutadas por el anterior, beneficiándose de ellas por el tiempo que reste hasta el periodo máximo que correspondiera.

*** Artículo 9. Reintegro de los beneficios.**

1. En los supuestos de obtención de las bonificaciones sin reunir los requisitos exigidos, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
2. La obligación de reintegro establecida en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de lo previsto en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

REDUCCIONES Y BONIFICACIONES AUTONOMOS PARA 2014

	REDUCCION/BONIFICACION	DURACION	CUOTA A PARGAR CON LA BASE MÍNIMA (€/MES)	OBSERVACIONES
HOMBRES MENORES 30 AÑOS O MUJERES MENORES DE 35 AÑOS (CON TRABAJADORES A CARGO)	REDUCCION 30% BONIFICACION 30% (sobre la cuota de la base mínima 875,70€)	15 MESES 15 MESES Total 30 MESES	183,53 183,53	Alta inicial. Son 30 meses en total ininterrumpidos con independencia de los períodos de baja.
MENORES DE 30 AÑOS (SIN TRABAJADORES A CARGO)	REDUCCION 80% REDUCCION 50% REDUCCION 30% BONIFICACION 30% (sobre la cuota de la base mínima 875,70€)	6 MESES 6 MESES 3 MESES 15 MESES Total 30 MESES	53,06 131,35 183,54 183,54	Alta Inicial o NO haber estado de alta como autónomo en los 5 años anteriores. En el caso de tener trabajadores a cargo, se les aplicará las reducciones y bonificaciones del 30% de la cuota, siempre y cuando el cómputo total no supere el máximo de 30 meses.
30 AÑOS O MAS (SIN TRABAJADORES A CARGO)	REDUCCION 80% REDUCCION 50% REDUCCION 30% (sobre la cuota de la base mínima 875,70€)	6 MESES 6 MESES 6 MESES Total 18 MESES	53,06 131,35 183,54	Alta Inicial o NO haber estado de alta como autónomo en los 5 años anteriores.
DISCAPACITADOS	REDUCCION 80% BONIFICACION 50% (sobre la cuota de la base mínima 875,70€)	6 MESES 54 MESES Total 60 MESES	53,06 131,35	Grado Discapacidad igual o superior al 33%. Alta Inicial En caso de tener trabajadores a cargo no se le aplicará la reducción del 80%, se les aplicará las bonificaciones del 50% de la cuota, siempre y cuando el cómputo total no supere el máximo de 60 meses.
DISCAPACITADOS MENORES DE 35 AÑOS (SIN TRABAJADORES A CARGO)	REDUCCION 80% BONIFICACION 50% (sobre la cuota de la base mínima 875,70€)	12 MESES 48 MESES Total 60 MESES	53,06 131,35	Grado Discapacidad igual o superior al 33%. Alta Inicial o NO haber estado de alta como autónomo en los 5 años anteriores. En caso de tener trabajadores a cargo no se le aplicará la reducción del 80%, se les aplicará las bonificaciones del 50% de la cuota, siempre y cuando el cómputo total no supere el máximo de 60 meses.
FAMILIARES COLABORADORES	BONIFICACION 50% (sobre la cuota de la base mínima 875,70€)	18 MESES	131,35	Consanguinidad o Afinidad hasta 2ª grado inclusive. Alta inicial.
FAMILIARES TITULARES EXPLOTACION AGRARIA	REDUCCION 30% (sobre la cuota de la base mínima 875,70€ resultante de aplicar el tipo del 18,75%)	60 MESES	114,93	Familiares hasta 2º grado. 50 o menos años de edad.
MATERNIDAD, PATERNIDAD Y SITUACIONES ASIMILADAS	BONIFICACION 100% (sobre la cuota de la base mínima 875,70€)	Contrato de Interinidad	0,87	Lo que dure la suspensión de actividad por dicha causa y el contrato de INTERINIDAD del sustituto.
RESIDENTES Y ACITIVIDAD EN CEUTA Y MELILLA	BONIFICACION 50% (sobre la cuota de la base mínima 875,70€)	INDEFINIDA	131,35	En los sectores de Agricultura, Pesca y Acuicultura; Industria (excepto Energía y Agua); Comercio; Turismo; Hostelería y resto de servicios (excepto Transporte Aéreo, Construcción de Edificios, Act. Financieras y de Seguros y Actividades Inmobiliarias)
VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO	SUSPENSION de la obligación de cotizar	6 MESES		La cotización durante éste período se considera como cotizable a efectos de la percepción de las prestaciones de la seguridad social.
65 AÑOS DE EDAD Y 35 AÑOS Y	EXONERACION DE 100% de la			A efectos del cómputo de años no se toman en cuenta las partes proporcionales de pagas

6 MESES DE COTIZACION.	totalidad de las cuotas por Contingencias Comunes (excepto IT) y Contingencias Profesionales	INDEFINIDA		extraordinarias. En consecuencia, los trabajadores autónomos que no tengan la cobertura de incapacidad temporal y reúnan los requisitos indicados estarán exentos de ingresar cotización alguna. Los trabajadores autónomos que optaron por la cobertura de dicha contingencia deberán aplicar el tipo del 3,30 por 100, e ingresar la prima que les corresponda por contingencias profesionales, en caso de que se hayan acogido a las mismas.
AUTONOMOS CON PLURIACTIVIDAD (SIMULTANEAR TRABAJO POR CUENTA AJENA Y AUTONOMOS)	Devolución 50% del exceso de 11.633,68€ o hasta el 50% cuotas por Contingencias Comunes ingresadas por autónomos	2014		Cotización simultánea por cuenta ajena en 2013 por contingencias comunes por cuantía conjunta igual o superior a 11.633,68€. Solicitud a instancia del trabajador antes del 30 de Abril del 2014
	La base de cotización puede ser la comprendida entre: - El 50% de la base mínima establecida anualmente (438,00€ para 2014), - Y el 75% (656,70€ para 2014), hasta las bases máximas establecidas para los Autónomos.	18 MESES	130,96	Alta inicial en Autónomos y que con motivo de la misma inicien una situación de pluriactividad.
		18 MESES	196,35	La actividad laboral por cuenta ajena sea a tiempo completo
	La base de cotización puede ser la comprendida entre: - El 75% de la base mínima establecida anualmente (656,70€ para 2014), - Y el 85% (744,30€ para 2014), hasta las bases máximas establecidas para los Autónomos.	18 MESES	196,35	Alta inicial en Autónomos y que con motivo de la misma inicien una situación de pluriactividad.
18 MESES		222,55	La actividad laboral por cuenta ajena sea a tiempo parcial con una jornada a partir del 50% de la correspondiente a la de un trabajador a tiempo completo comparable.	
AUTONOMOS VENTA AMBULANTE O A DOMICILIO	Podrán elegir como base mínima de cotización: - 875,70€ o - 753,00€	2014	261,83	Todos aquellos autónomos que estén incluidos en los CNAE : - 4781 Comercio al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en puestos de venta y mercadillos. - 4782 Comercio al por menor de productos textiles, prendas de vestir y calzado en puestos de venta y mercadillos. - 4789 Comercio al por menor de otros productos en puestos de venta y mercadillos - 4799 Otro comercio al por menor no realizado ni en establecimientos, ni en puestos de venta ni mercadillos. Los socios trabajadores de las cooperativas dedicados a la venta ambulante, que perciban ingresos directamente de los compradores
			225,15	
	También podrán elegir como base mínima de cotización: - 481,50€	2014	143,97	Los autónomos dedicados a la venta a domicilio (CNAE 4799). Los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.
	Podrán elegir como base mínima de cotización: - 875,70€ o - 481,50€	2014	246,51	Los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o personas físicas, si acreditan la venta en mercados tradicionales o mercadillos, con horario inferior a 8 horas diarias. Deberán cotizar obligatoriamente por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (1,65%)
135,94				
REDUCCIÓN 50% de la cuota sobre la base mínima elegida: - 875,70€ - 753,00€ - 481,50€	2014	130,92 112,58 71,99	Los socios trabajadores de las cooperativas dedicados a la venta ambulante, que perciban ingresos directamente de los compradores	

Contratos Tarifa Plana Reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social por contratación indefinida

Contratos indefinidos realizados entre el 25/02/2014 y el 31/12/2014

Real Decreto-Ley 3/2014 de 28 de febrero (BOE nº 52 de 1 de marzo)

COLECTIVOS	REQUISITOS Y OBLIGACIONES	EXCLUSIONES	CUOTA EMPRESARIAL POR CONTINGENCIAS COMUNES A LA SEGURIDAD SOCIAL (1)	DURACIÓN DE LAS REDUCCIONES
<p>* Contratos <u>indefinidos</u> con una jornada de trabajo de al menos el 50% formalizados por escrito desde el 25/02/2014 al 31/12/2014</p>	<p>* Hallarse al corriente en las obligaciones tributarias y de Seguridad Social, tanto a la fecha del alta del trabajador como durante la aplicación de la aportación empresarial reducida. MUY IMPORTANTE: Si durante la aplicación de la reducción, existiese falta de ingreso total o parcial, se producirá la pérdida automática de la reducción a partir del mes en que se producta el incumplimiento.</p> <p>* No haber extinguido contratos por causas objetivas o despidos disciplinarios que hayan sido declarados <u>judicialmente como improcedentes</u> en los 6 meses anteriores. No extinción de contratos por ERES en los últimos 6 meses (en ambos casos siempre que hayan sido con posterioridad al 24 de febrero de 2014)</p> <p>* Que el contrato indefinido suponga un incremento tanto del nivel de <u>empleo indefinido</u>, como del <u>empleo total</u> en la empresa respecto los últimos 30 días anteriores a la celebración del contrato.</p> <p>* Mantener durante 36 meses tanto el <u>nivel de empleo indefinido</u>, como el <u>empleo total alcanzado</u>, al menos, con dicha contratación. Se examinará el mantenimiento de empleo indefinido y total cada doce meses. A efectos de examinar el nivel de empleo y su mantenimiento, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos por causas objetivas o despidos disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes</p> <p>* No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de aplicación de programas de empleo por infracción grave o muy grave, sancionados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</p>	<p>* Relaciones laborales de carácter especial.</p> <p>* Contrataciones que afecten al cónyuge o familiares hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección, o sean miembros de los órganos de administración, así como los que se produzcan con estos últimos. MUY IMPORTANTE: Excepto trabajadores autónomos que contraten a los hijos menores de 30 años, aunque convivan con él.</p> <p>* Trabajadores incluidos en los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.</p> <p>* Contratación de personal al servicio del sector público y de las sociedades mercantiles públicas.</p> <p>* Trabajadores que hubieren estado contratados en empresas del grupo cuyas extinciones hubieran sido por causas objetivas o despidos disciplinarios, declarados ambos judicialmente como improcedentes en los últimos 6 meses, extinción de contratos por ERES, siempre que éstas hayan sido con posterioridad al 24 de febrero de 2014.</p> <p>* Trabajadores que en los últimos 6 meses hubiesen prestado servicios en la empresa con contrato indefinido, siempre que el contrato se hubiera extinguido con posterioridad al 24 de febrero de 2014.</p> <p>* Estas reducciones no serán compatibles con las de cualquier otro beneficio en la cotización a la Seguridad Social.</p> <p>* La aplicación de estas reducciones será objeto de control y revisión por la Tesorería General de la Seguridad Social y por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>* En los supuestos de aplicación indebida de la reducción por incumplir las condiciones establecidas, se procederá al reintegro de las cantidades dejadas de ingresar con el recargo e interés de demora correspondientes. En caso de incumplimiento del requisito del mantenimiento del empleo indefinido y total en la empresa, quedará sin efecto la reducción y se deberá reintegrar la diferencia entre los importes correspondientes a las aportaciones empresariales a la cotización por contingencias comunes que hubieran procedido en caso de no aplicarse la reducción y las aportaciones realizadas desde el inicio de la reducción.</p>	<p>* Si la contratación es a tiempo completo, 100€ mensuales.</p> <p>* Si la contratación es a tiempo parcial, cuando la jornada sea al menos del 75% de un trabajador a tiempo completo, 75€ mensuales.</p> <p>* Si la contratación es a tiempo parcial, cuando la jornada sea al menos del 50% de un trabajador a tiempo completo, 50€ mensuales.</p>	<p>Durante 24 meses a partir de la fecha de efectos del contrato de aquellos celebrados entre el 25 de febrero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014</p> <p>Finalizado el período de 24 meses, y durante los 12 meses siguientes, <u>las empresas que en el momento de la contratación inicial cuenten con menos de 10 trabajadores</u> tendrán derecho a una reducción del 50% de la aportación empresarial por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado</p> <p>Cuando las fechas del alta y de la baja no sean coincidentes con el primero o el último día del mes, el importe de la aportación se reducirá de forma proporcional al número de días de alta en el mes</p>

(1) No incluye aportación empresarial por formación profesional, desempleo, FOGASA y accidentes

ANEXOS

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas Retenciones sobre rendimientos del trabajo

Comunicación de datos al pagador (artículo 88 del Reglamento del IRPF)

Modelo

145

Si prefiere no comunicar a la empresa o entidad pagadora alguno de los datos a que se refiere este modelo, la retención que se le practique podría resultar superior a la procedente. En tal caso, podrá recuperar la diferencia, si procede, al presentar su declaración del IRPF correspondiente al ejercicio de que se trate.

Atención: la inclusión de datos falsos, incompletos o inexactos en esta comunicación, así como la falta de comunicación de variaciones en los mismos que, de haber sido conocidas por el pagador, hubieran determinado una retención superior, constituye infracción tributaria sancionable con multa del 35 al 150 por 100 de las cantidades que se hubieran dejado de retener por esta causa. (Artículo 205 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria).

1. Datos del receptor que efectúa la comunicación

Espacio reservado para la etiqueta identificativa.

Si no dispone de etiquetas, cumplimente los datos identificativos que figuran a la derecha de este recuadro: NIF, primer apellido, segundo apellido y nombre.

Importante: los perceptores que accedan a su primer puesto de trabajo deberán adherir obligatoriamente la etiqueta identificativa.

En tal caso, si no dispone de etiquetas, póngase en contacto con su Delegación o Administración de la Agencia Tributaria, donde le serán facilitadas.

NIF

Primer apellido ...

2.º apellido

Nombre

Año de nacimiento (consígnese en todo caso)

Situación familiar:

- Soltero/a, viudo/a, divorciado/a o separado/a legalmente con hijos solteros menores de 18 años o incapacitados judicialmente que conviven exclusivamente con Vd., sin convivir también con el otro progenitor, siempre que proceda consignar al menos un hijo o descendiente en el apartado 2 de este documento 1
 - Casado/a y no separado/a legalmente cuyo cónyuge no obtiene rentas superiores a 1.500 euros anuales, excluidas las exentas 2
 - NIF del cónyuge (si ha marcado la casilla 2, deberá consignar en esta casilla el NIF de su cónyuge)
 - Situación familiar distinta de las dos anteriores (solteros sin hijos, casados cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1.500 euros anuales, ..., etc.) 3
- (Marque también esta casilla si no desea manifestar su situación familiar).

Discapacidad (grado de minusvalía reconocido) Igual o superior al 33% e inferior al 65%

Igual o superior al 65%

Además, tengo acreditada la necesidad de ayuda de terceras personas o movilidad reducida

Movilidad geográfica:

Si anteriormente estaba Vd. en situación de desempleo e inscrito en la oficina de empleo y la aceptación del puesto de trabajo actual ha exigido el traslado de su residencia habitual a un nuevo municipio, indique la fecha de dicho traslado

Prolongación de la actividad laboral:

Si, una vez cumplidos los 65 años de edad, continúa o prolonga Vd. la actividad laboral, marque con una "X" esta casilla

2. Hijos y otros descendientes menores de 25 años, o mayores de dicha edad si son discapacitados, que conviven con el receptor

Datos de los hijos o descendientes menores de 25 años (o mayores de dicha edad si son discapacitados) que conviven con Vd. y que no tienen rentas anuales superiores a 8.000 euros.

Hijos o descendientes con discapacidad (grado de minusvalía reconocido)

Si alguno de los hijos o descendientes tiene reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, marque con una "X" la/s casilla/s que corresponda/n a su situación.

Año de nacimiento	Año de adopción o acogimiento (1)	Grado igual o superior al 33% e inferior al 65%	Grado igual o superior al 65%	Además, tiene acreditada la necesidad de ayuda de terceras personas o movilidad reducida
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Cómputo por entero de hijos o descendientes

En caso de hijos que convivan únicamente con Vd., sin convivir también con el otro progenitor (padre o madre), o de nietos que convivan únicamente con Vd., sin convivir también con ningún otro de sus abuelos, indíquelo marcando con una "X" esta casilla.

Atención: Si tiene más de cuatro hijos o descendientes, adjunte otro ejemplar con los datos del quinto y sucesivos.

(1) Solamente en el caso de hijos adoptados o de menores acogidos. Tratándose de hijos adoptados que previamente hubieran estado acogidos, indique únicamente el año del acogimiento.

3. Ascendientes mayores de 65 años, o menores de dicha edad si son discapacitados, que conviven con el receptor

Datos de los ascendientes mayores de 65 años (o menores de dicha edad si son discapacitados) que conviven con Vd. durante, al menos, la mitad del año y que no tienen rentas anuales superiores a 8.000 euros.

Ascendientes con discapacidad (grado de minusvalía reconocido)

Si alguno de los ascendientes tiene reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, marque con una "X" la/s casilla/s que corresponda/n a su situación.

Año de nacimiento	Grado igual o superior al 33% e inferior al 65%	Grado igual o superior al 65%	Además, tiene acreditada la necesidad de ayuda de terceras personas o movilidad reducida
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Convivencia con otros descendientes

Si alguno de los ascendientes convive también, al menos durante la mitad del año, con otros descendientes del mismo grado que Vd., indique en esta casilla el número total de descendientes con los que convive, incluido Vd. (Si los ascendientes sólo conviven con Vd., no rellene esta casilla).

4. Pensiones compensatorias en favor del cónyuge y anualidades por alimentos en favor de los hijos, fijadas ambas por decisión judicial

Pensión compensatoria en favor del cónyuge. Importe anual que está Vd. obligado a satisfacer por resolución judicial

Anualidades por alimentos en favor de los hijos. Importe anual que está Vd. obligado a satisfacer por resolución judicial

5. Pagos por la adquisición o rehabilitación de la vivienda habitual utilizando financiación ajena, con derecho a deducción en el IRPF

Importante: sólo podrán cumplimentar este apartado los contribuyentes que hayan adquirido su vivienda habitual, o hayan satisfecho cantidades por obras de rehabilitación de la misma, antes del 1 de enero de 2013.

Si está Vd. efectuando pagos por préstamos destinados a la adquisición o rehabilitación de su vivienda habitual por los que vaya a tener derecho a deducción por inversión en vivienda habitual en el IRPF y la cuantía total de sus retribuciones integras en concepto de rendimientos del trabajo procedentes de todos sus pagadores es inferior a 33.007,20 euros anuales, marque con una "X" esta casilla

6. Fecha y firma de la comunicación

Manifiesto ser contribuyente del IRPF y declaro que son ciertos los datos arriba indicados, presentando ante la empresa o entidad pagadora la presente comunicación de mi situación personal y familiar, o de su variación, a los efectos previstos en el artículo 88 del Reglamento del IRPF.

En _____ a _____ de _____ de _____

Firma del receptor:

Fdo.: D / D.ª

7. Acuse de recibo

La empresa o entidad:

acusa recibo de la presente comunicación y documentación.

En _____ a _____ de _____ de _____

Firma autorizada y sello de la empresa o entidad pagadora:

Fdo.: D / D.ª

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, el receptor tendrá derecho a ser informado previamente de la existencia de un fichero o tratamiento de datos de carácter personal, de la finalidad de la recogida de éstos y de los destinatarios de la información, de la identidad y dirección del responsable del tratamiento o, en su caso, de su representante, así como de la posibilidad de ejercitar sus derechos de acceso, rectificación o cancelación de los mismos.

Ejemplar para la empresa o entidad pagadora

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas Retenciones sobre rendimientos del trabajo

Comunicación de datos al pagador (artículo 88 del Reglamento del IRPF)

Modelo
145

Si prefiere no comunicar a la empresa o entidad pagadora alguno de los datos a que se refiere este modelo, la retención que se le practique podría resultar superior a la procedente. En tal caso, podrá recuperar la diferencia, si procede, al presentar su declaración del IRPF correspondiente al ejercicio de que se trate.

Atención: la inclusión de datos falsos, incompletos o inexactos en esta comunicación, así como la falta de comunicación de variaciones en los mismos que, de haber sido conocidas por el pagador, hubieran determinado una retención superior, constituye infracción tributaria sancionable con multa del 35 al 150 por 100 de las cantidades que se hubieran dejado de retener por esta causa. (Artículo 205 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria).

1. Datos del receptor que efectúa la comunicación

Espacio reservado para la etiqueta identificativa.

Si no dispone de etiquetas, cumplimente los datos identificativos que figuran a la derecha de este recuadro: NIF, primer apellido, segundo apellido y nombre.

Importante: los perceptores que accedan a su primer puesto de trabajo deberán adherir obligatoriamente la etiqueta identificativa.

En tal caso, si no dispone de etiquetas, póngase en contacto con su Delegación o Administración de la Agencia Tributaria, donde le serán facilitadas.

NIF

Primer apellido ...

2.º apellido

Nombre

Año de nacimiento (consígnese en todo caso)

Situación familiar:

- Soltero/a, viudo/a, divorciado/a o separado/a legalmente con hijos solteros menores de 18 años o incapacitados judicialmente que conviven exclusivamente con Vd., sin convivir también con el otro progenitor, siempre que proceda consignar al menos un hijo o descendiente en el apartado 2 de este documento
- Casado/a y no separado/a legalmente cuyo cónyuge no obtiene rentas superiores a 1.500 euros anuales, excluidas las exentas

NIF del cónyuge (si ha marcado la casilla 2, deberá consignar en esta casilla el NIF de su cónyuge)

- Situación familiar distinta de las dos anteriores (solteros sin hijos, casados cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1.500 euros anuales, ..., etc.)

(Marque también esta casilla si no desea manifestar su situación familiar).

Discapacidad (grado de minusvalía reconocido) Igual o superior al 33% e inferior al 65% Igual o superior al 65% Además, tengo acreditada la necesidad de ayuda de terceras personas o movilidad reducida

Movilidad geográfica: Si anteriormente estaba Vd. en situación de desempleo e inscrito en la oficina de empleo y la aceptación del puesto de trabajo actual ha exigido el traslado de su residencia habitual a un nuevo municipio, indique la fecha de dicho traslado

Prolongación de la actividad laboral: Si, una vez cumplidos los 65 años de edad, continúa o prolonga Vd. la actividad laboral, marque con una "X" esta casilla

2. Hijos y otros descendientes menores de 25 años, o mayores de dicha edad si son discapacitados, que conviven con el receptor

Datos de los hijos o descendientes menores de 25 años (o mayores de dicha edad si son discapacitados) que conviven con Vd. y que no tienen rentas anuales superiores a 8.000 euros.

		Hijos o descendientes con discapacidad (grado de minusvalía reconocido)			Cómputo por entero de hijos o descendientes	
		Si alguno de los hijos o descendientes tiene reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, marque con una "X" la/s casilla/s que corresponda/n a su situación.			En caso de hijos que convivan únicamente con Vd., sin convivir también con el otro progenitor (padre o madre), o de nietos que convivan únicamente con Vd., sin convivir también con ningún otro de sus abuelos, indíquelo marcando con una "X" esta casilla.	
Año de nacimiento	Año de adopción o acogimiento (1)	Grado igual o superior al 33% e inferior al 65%	Grado igual o superior al 65%	Además, tiene acreditada la necesidad de ayuda de terceras personas o movilidad reducida		
<input style="width: 30px;" type="text"/>	<input style="width: 30px;" type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input style="width: 30px;" type="text"/>	<input style="width: 30px;" type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input style="width: 30px;" type="text"/>	<input style="width: 30px;" type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input style="width: 30px;" type="text"/>	<input style="width: 30px;" type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(1) Solamente en el caso de hijos adoptados o de menores acogidos. Tratándose de hijos adoptados que previamente hubieran estado acogidos, indique únicamente el año del acogimiento.

Atención: Si tiene más de cuatro hijos o descendientes, adjunte otro ejemplar con los datos del quinto y sucesivos.

3. Ascendientes mayores de 65 años, o menores de dicha edad si son discapacitados, que conviven con el receptor

Datos de los ascendientes mayores de 65 años (o menores de dicha edad si son discapacitados) que conviven con Vd. durante, al menos, la mitad del año y que no tienen rentas anuales superiores a 8.000 euros.

		Ascendientes con discapacidad (grado de minusvalía reconocido)			Convivencia con otros descendientes	
		Si alguno de los ascendientes tiene reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, marque con una "X" la/s casilla/s que corresponda/n a su situación.			Si alguno de los ascendientes convive también, al menos durante la mitad del año, con otros descendientes del mismo grado que Vd., indique en esta casilla el número total de descendientes con los que convive, incluido Vd. (Si los ascendientes sólo conviven con Vd., no rellene esta casilla).	
Año de nacimiento		Grado igual o superior al 33% e inferior al 65%	Grado igual o superior al 65%	Además, tiene acreditada la necesidad de ayuda de terceras personas o movilidad reducida		
<input style="width: 30px;" type="text"/>	<input style="width: 30px;" type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input style="width: 30px;" type="text"/>	<input style="width: 30px;" type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Pensiones compensatorias en favor del cónyuge y anualidades por alimentos en favor de los hijos, fijadas ambas por decisión judicial

Pensión compensatoria en favor del cónyuge. Importe anual que está Vd. obligado a satisfacer por resolución judicial

Anualidades por alimentos en favor de los hijos. Importe anual que está Vd. obligado a satisfacer por resolución judicial

5. Pagos por la adquisición o rehabilitación de la vivienda habitual utilizando financiación ajena, con derecho a deducción en el IRPF

Importante: sólo podrán cumplimentar este apartado los contribuyentes que hayan adquirido su vivienda habitual, o hayan satisfecho cantidades por obras de rehabilitación de la misma, antes del 1 de enero de 2013.

Si está Vd. efectuando pagos por préstamos destinados a la adquisición o rehabilitación de su vivienda habitual por los que vaya a tener derecho a deducción por inversión en vivienda habitual en el IRPF y la cuantía total de sus retribuciones integras en concepto de rendimientos del trabajo procedentes de todos sus pagadores es inferior a 33.007,20 euros anuales, marque con una "X" esta casilla

6. Fecha y firma de la comunicación

Manifiesto ser contribuyente del IRPF y declaro que son ciertos los datos arriba indicados, presentando ante la empresa o entidad pagadora la presente comunicación de mi situación personal y familiar, o de su variación, a los efectos previstos en el artículo 88 del Reglamento del IRPF.

En _____ a _____ de _____ de _____

Firma del receptor: _____

Fdo.: D / D.ª _____

7. Acuse de recibo

La empresa o entidad: _____

acusa recibo de la presente comunicación y documentación.

En _____ a _____ de _____ de _____

Firma autorizada y sello de la empresa o entidad pagadora: _____

Fdo.: D / D.ª _____

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, el receptor tendrá derecho a ser informado previamente de la existencia de un fichero o tratamiento de datos de carácter personal, de la finalidad de la recogida de éstos y de los destinatarios de la información, de la identidad y dirección del responsable del tratamiento o, en su caso, de su representante, así como de la posibilidad de ejercitar sus derechos de acceso, rectificación o cancelación de los mismos.

Ejemplar para el receptor

Listado de enfermedades graves

I. Oncología:

1. Leucemia linfoblástica aguda.
2. Leucemia aguda no linfoblástica.
3. Linfoma no Hodgkin.
4. Enfermedad de Hodgkin.
5. Tumores del Sistema Nervioso Central.
6. Retinoblastomas.
7. Tumores renales.
8. Tumores hepáticos.
9. Tumores óseos.
10. Sarcomas de tejidos blandos.
11. Tumores de células germinales.
12. Otras neoplasias graves.

II. Hematología:

13. Aplasia medular grave (constitucional o adquirida).
14. Neutropenias constitucionales graves.
15. Hemoglobinopatías constitucionales graves.

III. Errores innatos del metabolismo:

16. Desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de arce, homocistinuria y otros desórdenes graves).
17. Desórdenes del ciclo de la urea (OTC).
18. Desórdenes de los ácidos orgánicos.
19. Desórdenes de carbohidratos (glucogenosis, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves).
20. Alteraciones glicosilación proteica.
21. Enfermedades lisosomiales (mucopolisacaridosis, oligosacaridosis, esfingolipidosis y otras enfermedades graves).
22. Enfermedades de los peroxisomas (Síndrome de Zellweger, condrodisplasia punctata, adenoleucodistrofia ligada a X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves).
23. Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina, por alteración del DNA mitocondrial, por mutación del DNA nuclear.

IV. Alergia e inmunología:

24. Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral.
25. Asma bronquial grave.
26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.

27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.
28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.
29. Otras inmunodeficiencias:
 - a. Síndrome de Wiscott-Aldrich.
 - b. Defectos de reparación del ADN (Ataxia-telangiectasia).
 - c. Síndrome de Di George.
 - d. Síndrome de HiperIgE.
 - e. Síndrome de IPEX.
 - f. Otras inmunodeficiencias bien definidas.
30. Síndromes de disregulación inmune y linfoproliferación.

V. Psiquiatría:

31. Trastornos de la conducta alimentaria.
32. Trastorno de conducta grave.
33. Trastorno depresivo mayor.
34. Trastorno psicótico.
35. Trastorno esquizoafectivo.

VI. Neurología:

36. Malformaciones congénitas del Sistema Nervioso Central.
37. Traumatismo craneoencefálico severo.
38. Lesión medular severa.
39. Epilepsias:
 - a. Síndrome de West.
 - b. Síndrome de Dravet.
 - c. Síndrome de Lennox-Gastaut.
 - d. Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral.
 - e. Síndrome de Rasmussen.
 - f. Encefalopatías epilépticas.
 - g. Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.
 - h. Otras epilepsias bien definidas.
40. Enfermedades autoinmunes:
 - a. Esclerosis múltiple.
 - b. Encefalomiелitis aguda diseminada.
 - c. Guillain-Barré.
 - d. Polineuropatía crónica desmielinizante.
 - e. Encefalitis límbica.

f. Otras enfermedades autoinmunes bien definidas.

41. Enfermedades neuromusculares:

a. Atrofia muscular espinal infantil.

b. Enfermedad de Duchenne.

c. Otras enfermedades neuromusculares bien definidas.

42. Infecciones y parasitosis del Sistema Nervioso Central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones).

43. Accidente cerebrovascular.

44. Parálisis cerebral infantil.

45. Narcolepsia-cataplejía.

VII. Cardiología:

46. Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular.

47. Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar.

48. Otras cardiopatías congénitas graves.

49. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.

50. Cardiopatías con disfunción cardíaca y clase funcional III-IV.

51. Trasplante cardíaco.

VIII. Aparato respiratorio:

52. Fibrosis quística.

53. Neumopatías intersticiales.

54. Displasia broncopulmonar.

55. Hipertensión pulmonar.

56. Bronquiectasias.

57. Enfermedades respiratorias de origen inmunológico:

a. Proteínosis alveolar.

b. Hemosiderosis pulmonar.

c. Sarcoidosis.

d. Colagenopatías.

58. Trasplante de pulmón.

59. Otras enfermedades respiratorias graves.

IX. Aparato digestivo:

60. Resección intestinal amplia.

61. Síndrome de dismotilidad intestinal grave (Pseudo-obstrucción intestinal).

62. Diarreas congénitas graves.

63. Trasplante intestinal.

64. Hepatopatía grave.
65. Trasplante hepático.
66. Otras enfermedades graves del aparato digestivo.

X. Nefrología:

67. Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.
68. Trasplante renal.
69. Enfermedad renal crónica en el primer año de vida.
70. Síndrome nefrótico del primer año de vida.
71. Síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente.
72. Tubulopatías de evolución grave.
73. Síndrome de Bartter.
74. Cistinosis.
75. Acidosis tubular renal.
76. Enfermedad de Dent.
77. Síndrome de Lowe.
78. Hipomagnesemia con hipercalciuria y nefrocalcinosis.
79. Malformaciones nefrourológicas complejas.
80. Síndromes polimalformativos con afectación renal.
81. Vejiga neurógena.
82. Defectos congénitos del tubo neural.
83. Otras enfermedades nefrourológicas graves.

XI. Reumatología:

84. Artritis idiopática juvenil (AIJ).
85. Lupus eritematoso sistémico.
86. Dermatomiositis juvenil.
87. Enfermedad mixta del tejido conectivo.
88. Esclerodermia sistémica.
89. Enfermedades autoinflamatorias (Fiebre Mediterránea Familiar, Amiloidosis y otras enfermedades autoinflamatorias graves).
90. Otras enfermedades reumatológicas graves.

XII. Cirugía:

91. Cirugía de cabeza y cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneostenosis, labio y paladar hendido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.
92. Cirugía del tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonares, etc.

93. Cirugía del aparato digestivo: atresia esofágica, cirugía antirreflujo, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolitis necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.

94. Cirugía nefro-urológica: malformaciones renales y de vías urinarias.

95. Cirugía del politraumatizado.

96. Cirugía de las quemaduras graves.

97. Cirugía de los gemelos siameses.

98. Cirugía ortopédica: cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas.

99. Cirugía de otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.

XIII. Cuidados paliativos:

100. Cuidados paliativos en cualquier paciente en fase final de su enfermedad.

XIV. Neonatología:

101. Grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1.500 gramos y prematuros que requieran ingresos prolongados por complicaciones secundarias a la prematuridad.

XV. Enfermedades infecciosas:

102. Infección por VIH.

103. Tuberculosis.

104. Neumonías complicadas.

105. Osteomielitis y artritis sépticas.

106. Endocarditis.

107. Pielonefritis complicadas.

108. Sepsis.

XVI. Endocrinología:

109. Diabetes Mellitus tipo I.

INDICE ANALITICO

1. Salario mínimo interprofesional para el 2014	1
2. Pensiones y prestaciones	1
2.1 Pensiones 2014	1
2.1.1 Incrementos y cuantías	1
2.1.2 Prestaciones económicas de la seguridad social por hijo a cargo	3
2.1.3 Cuantía de pensión de viudedad	4
2.1.4 Cuantía de las pensiones no contributivas de la seguridad social para el año 2014	4
2.1.5 Mejora de las pensiones causadas antes 01-01-2002 en el régimen de jubilaciones anticipadas	4
2.1.6 Pensiones del extinguido seguro obligatorio de vejez e invalidez (SOVI)	4
2.2 Novedades en las prestaciones del sistema de la Seguridad Social según Ley 30/2005 de 29 de diciembre.	5
2.3 Suministro de información a las entidades gestoras de las prestaciones económicas de la Seguridad Social.....	6
2.4 El nuevo sistema de jubilación gradual y flexible	7
2.5 Nuevo régimen de prestaciones de muerte y supervivencia (viudedad, orfandad y prestaciones a favor de familiares) modificado desde 1-1-08 ley 40/2007 BOE 5-12-2007	8
2.5.1 Aumento de la cuantía de la pensión de viudedad casos en los que va a ser posible compatibilizar la pensión de viudedad con nuevo matrimonio	8
2.5.2 Casos en los que va a ser posible compatibilizar la pensión de viudedad con nuevo matrimonio	9
2.5.2.1 Parejas de hecho.....	9
2.5.2.2 Prestación temporal de viudedad	10
2.5.2.3 Víctimas de violencia de género.....	10
2.5.3 Nuevos límites de edad para acceder a la pensión de orfandad	10
2.5.3.1 Pensión de orfandad	11
2.5.4 Nuevo límite para acceder a la pensión a favor de familiares.....	11
2.5.5 Auxilio por defunción.....	11
2.5.6 Asignaciones por hijo a cargo	11
2.5.7 Pensión de viudedad en supuestos de separación judicial o divorcio.....	11
2.5.8 Huérfanos incapacitados	12
2.5.9 Norma transitoria sobre pensión de viudedad en supuestos de separación judicial o divorcio	12
2.5.10 Base reguladora de prestaciones derivadas de contingencias comunes.....	12
2.6 La nueva regulación de las prestaciones familiares de la Seguridad Social R.D. 1335/2005.....	12
2.6.1 Prestaciones familiares modalidad contributiva	13
2.6.2 Prestaciones familiares modalidad no contributiva	13
2.6.3 Prestación económica de pago único por nacimiento o adopción de un tercer o sucesivos hijos	13
2.6.4 Prestación económica de pago único por parto o adopción múltiples	14
2.6.5 Consideración como periodo de cotización efectiva en las situaciones de violencia de genero	14
2.6.6 Prestaciones económicas del sistema de la seguridad social por maternidad	14
2.6.7 Ampliación del permiso de paternidad.....	15
2.6.8 Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave	15
2.7 Ley 40/2003 18/11 de protección de las familias numerosas (modificado por ley 40/07, BOE de 5/12/07)	16
2.7.1 Suspensión del contrato de trabajo por paternidad en familias numerosas	19
2.7.2 Ley 2/2008. Consideración de familia numerosa a las familias monoparentales con 2 hijos a cargo	19

2.7.3 Ley 26/2009. Consideración de familia numerosa a las familias monoparentales con 2 hijos a cargo	19
2.8 Enfermedades profesionales	19
3. Cotizaciones	19
3.1 Cotizaciones 2014.....	19
3.1.1 Régimen general de la seguridad social	20
3.1.1.1 Nueva tarifa de primas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	21
3.1.1.2 Reducción en la cotización primas de accidentes “Bonus Buenus”.....	23
3.1.2 Régimen especial agrario	23
3.1.3 Régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos	25
3.1.3.1 Cotización en el sistema especial para trabajadores por cuenta propia agrarios establecido en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos	25
3.1.3.2 Reducciones y bonificaciones de la cuota como medida de fomento de empleo a la ocupación de autónomos jóvenes y emprendedores.....	28
3.1.3.2.1. Autónomos menores de 30 años (35 mujeres) y autónomos con 30 años o más	28
3.1.3.2.2. Mejora en la bonificación de cuotas para los discapacitados que se establezcan como trabajadores por cuenta propia (reta)	30
3.1.3.2.3. Exoneración del pago de cuotas a la seguridad de los trabajadores por cuenta propia con 65 años o más y con 35 años	31
3.1.3.2.4. Bonificación de cuotas en los supuestos de descanso maternal	31
3.1.3.2.5. Cotización de las trabajadoras autónomas víctimas de violencia de género	31
3.1.3.2.6. Bonificaciones por nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos.....	32
3.1.3.2.7. Pluriactividad, devolución de cotizaciones a los trabajadores por cuenta propia que, en régimen de pluriactividad, hayan cotizado más que el importe máximo de cuotas	32
3.1.3.3 Tipos de cotización.....	32
3.1.3.4 Opciones de cobertura de baja médica y accidentes de trabajo y enfermedad profesional en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia	33
3.1.3.5 Cotización en el sistema especial para trabajadores por cuenta propia agrarios, establecido en el régimen especial de los trabajadores por cuenta propia o autónomos	35
3.1.4 Régimen especial de empleadas del hogar	35
3.1.4.1 Modificación del reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social. Consideración de titular de empresario el régimen.....	36
3.1.4.2 Extensión de la acción protectora (cobertura de accidentes de trabajo y enfermedad profesional para las empleadas de hogar).....	36
3.1.5 Situación de desempleo	37
3.1.5.1 Cotización durante el subsidio de desempleo para mayores de 55 años.....	37
3.1.5.2 Incapacidad temporal y desempleo	37
3.1.5.3 Cotización del subsidio de desempleo cuando se trate de trabajadores fijos discontinuos.....	38
3.1.6 Contrato para la formación	38
3.2 Cotización en los casos de compatibilidad de los periodos de descanso por maternidad con trabajo a tiempo parcial.....	38
3.3 Supuestos de consideración como periodos de cotización efectiva sin prestación	38
3.4 Consideración como de periodo de cotización efectiva en las situaciones de violencia de genero	39

3.5	Sobre reconocimiento, como cotizados a la seguridad social de periodos de actividad sacerdotal o religiosa de los sacerdotes o religiosos o religiosas de la iglesia católica secularizados	39
3.6	Normas sobre cotización y recaudación	40
3.7	Seguridad social del personal licenciado sanitario emérito	41
3.8	Reducción en la cotización a la seguridad social en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional	41
3.9	Cotización de becarios e investigadores	41
3.10	Cotización en relación con el anticipo de la edad de jubilación de bomberos.....	41
3.11	Cotización de vacaciones	42
3.12	Conceptos cotizables y no cotizables	45
3.13	Cotización de los trabajadores contratados a tiempo parcial con trabajo concentrado en periodos inferiores a los del alta	45
3.14	Desde abril de 2013 obligación de las empresas y autónomos a recibir las notificaciones de la Seguridad Social por Internet	46
4.	Contratación	48
4.1	Contratos laborales doctrina y jurisprudencia	48
4.1.1	Incentivos a la contratación indefinida o temporal. Ley 11/2013	52
4.1.2	Medidas para reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo	52
4.1.3	Nuevas obligaciones en la subcontratación. Obligación libro registro	53
4.1.4	Cesión ilegal de trabajadores	54
4.1.5	Locales y tablón de anuncios	54
4.1.6	Contratos en prácticas con discapacitados	54
4.2	Programa fomento de empleo para el año 2014	54
4.3	Fomento del empleo de personas con discapacidad contratadas temporalmente.	54
4.3.1	Centros especiales de empleo.....	55
4.4	Contratos a tiempo parcial, así como jubilación parcial (modificado desde 1/01/08 ley 40/2007, BOE 5/12/07)	55
4.4.1	Contratos a tiempo parcial	55
4.4.2	Jubilación parcial	57
4.4.3	Formalización del contrato de relevo y del contrato del jubilado parcial	60
4.4.4	Mantenimiento de los contratos de relevo y de jubilación parcial	61
4.5	Regulación específica de la subcontratación en el sector de la construcción	61
4.6	Enclaves laborales como medida de fomento de empleo de las personas con discapacidad.....	63
4.7	Medidas de protección integral contra la violencia de género	66
4.7.1	Programa de inserción socio-laboral para mujeres víctimas de violencia de genero	68
5.	Desempleo	69
5.1	Modificaciones en el sistema del desempleo	69
5.2	Infracciones y sanciones	70
5.3	Ley de procedimiento laboral	71
5.4	Otras novedades	72
5.5	Subsidio por desempleo de eventuales incluidos en el régimen especial agrario.....	74
5.6	Ampliación del % de capitalización de la prestación por desempleo	74
5.7	Exención de la prestación de desempleo en la modalidad de pago único	74
6.	Varios	74
6.1	Laboral y seguridad social.....	74
6.1.1	Ley 62/2003 de medidas fiscales administrativas y de orden social	76
6.1.2	Modificación en las Sociedades Laborales	77
6.1.3	Libro de visitas electrónico de la inspección de trabajo y seguridad social.....	78
6.1.4	Levantamiento de bienes embargables	78

6.2	Interés legal del dinero	78
6.3	Presentación en soporte informático de los partes médicos de baja, confirmación y alta, correspondientes a procesos de incapacidad temporal	78
6.4	Obligación de los trabajadores por cuenta propia o autónomos de la presentación de declaración de situación de la actividad	79
6.5	Determinación del indicador público de renta de efectos múltiples para el 2014	79
6.6	Límites de las prestaciones indemnizatorias y salariales del fondo de garantía salarial para el 2014	79
6.7	Nueva modificación en las retenciones a cuenta del IRPF. del personal que utilice financiación ajena en la adquisición de su vivienda habitual	80
6.8	IRPF se aprueba nuevo modelo 145, de comunicación de datos al pagador de rendimientos del trabajo o de variación de los datos previamente comunicados.....	83
6.9	Exención de la prestación de desempleo en la modalidad de pago único	84
6.10	Trabajadores desplazados a territorio español	84
6.11	Tratamiento fiscal de las indemnizaciones derivadas de E.R.E	86
6.12	Permisos de trabajo y residencia de extranjeros.....	86
6.13	Nuevo sistema de financiación de la formación continua ⁸⁶	
6.14	Estatuto del trabajo autónomo, ley 20/2007 de 11 de julio BOE 12/07/2007	95
6.14.1	Sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos (el paro de los autónomos).....	107
6.15	Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo BOE de 23-03-2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (aspectos generales de la ley)	115
6.16	Reglamento de Expedientes de Regulación de Empleo	118
7.	Novedades legislativas publicadas desde abril de 2013 hasta marzo de 2014	132
7.1	Medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.....	132
7.1.1	Prestación por desempleo	132
7.1.2	Protección por contingencias profesionales y cese de actividad de los trabajadores por cuenta propia	134
7.1.3	Estímulos a la contratación	135
7.1.3.1	Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa	135
7.1.3.2	Contratación indefinida de un joven por microempresa y trabajadores autónomos	136
7.1.3.3	Incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven	137
7.1.3.4	Empleo joven.....	137
7.1.3.5	Incentivos y modificación a los contratos en prácticas	139
7.1.3.6	Incentivos a la incorporación de jóvenes a entidades de economía social	139
7.1.3.7	Modificación R.D: 1529/2012 por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases para la formación dual.....	140
7.1.3.8	Contratos de puesta a disposición y modificación de la Ley 14/1994 de 1 de junio por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal	140
7.1.3.9	Personas con discapacidad.....	141
7.1.3.10	Contratos e incentivos vigentes.....	142
7.1.3.11	Modificación del artículo 3.2 de la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	142
7.1.3.12	Financiación aplicación y control de las bonificaciones y reducciones de las cotizaciones sociales	142
7.1.4	Mejora de la intermediación (Ofertas demandas de empleo y oportunidades de formación).....	143
7.2	Ley de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.	150
7.2.1	Apoyo en materia de Seguridad Social a los emprendedores	150
7.2.1.1	Cotización aplicable a los trabajadores incluidos en RETA en los casos de pluriactividad con jornada laboral a tiempo completo o parcial superior al 50%.....	150

7.2.1.2	Reducciones a la Seguridad Social aplicable a los trabajadores por cuenta propia.....	150
7.2.1.3	Reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social a las personas con discapacidad que se establezcan por cuenta propia.....	151
7.2.2	Prevención de Riesgos Laborales en las PYMES	152
7.2.3	Libro de visitas electrónico.....	152
7.2.4	Movilidad internacional, facilitación de entrada y permanencia de extranjeros.....	152
7.2.4.1	Entrada y permanencia en España por razones de interés económico.....	153
7.2.4.2	Requisitos generales para la estancia o residencia.....	153
7.2.4.3	Inversores.....	154
7.2.4.4	Emprendedores y actividad empresarial	156
7.2.4.5	Profesionales altamente cualificados	157
7.2.4.6	Traslado Intraempresarial.....	159
7.2.4.7	Normas generales del procedimiento de concesión	159
7.2.5	Miniempresa o empresa de estudiantes	160
7.2.6	Se modifica el apdo. 8 de 5ª Ley 58/2003 de 17 de diciembre General Tributaria	160
7.2.7	Se modifica apdo. 5 del Art. 7 de la Ley 20/2007 del Estatuto del trabajo Autónomo...	161
7.3	Medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.....	163
7.3.1	Fomento del contrato a tiempo parcial.....	163
7.3.2	Periodo de prueba	165
7.3.3	Jornada.....	165
7.3.4	Permisos.....	165
7.3.5	Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a tiempo parcial	166
7.3.6	Contrato de trabajo en prácticas para empresas de trabajo temporal	167
7.3.7	Beneficiarios de la bonificaciones.....	167
7.3.8	Concreción de requisito de procedencia de otro sector de actividad en los incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa	168
7.3.9	Concepto de grupo de empresas.....	168
7.3.10	Reducción de tipo de cotización en contratos de duración determinada	168
7.3.11	Cuantía de la base mínima para determinado trabajadores autónomos RETA.....	168
7.3.12	Régimen aplicable a los contratos vigente.....	169
7.3.13	Ampliación del plazo que permite efectuar contratos para formación y aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad.....	169
7.3.14	Conceptos computables y no computables base de cotización	169
7.3.15	Modificación del texto refundido de la Ley de IRPF	170
7.3.16	Modificación del R.D. 1620 por el que se regula la relación laboral del servicio del hogar.....	171
7.3.17	Ordenación de los incentivos a la contratación.....	171
7.4	Ley reguladora del Factor Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social	171
7.4.1	Factor de sostenibilidad de la pensión de jubilación.....	171
7.4.2	Índice de revalorización	171
7.4.3	Aplicación transparente del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización	172
7.4.4	Informes sobre la adecuación y suficiencia del as pensiones del sistema de la Seguridad Social.....	172
7.4.5	Determinación de la cuantía de la pensión de jubilación	172
7.4.6	Entrada en vigor.....	172
7.5	Aspectos formativos del contrato de formación y el aprendizaje.....	172
7.6	Ley para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden social.....	181
7.6.1	Modificaciones en materia de protección social del trabajo a tiempo parcial	181
7.6.2	Modificación en materia de empleo y protección por desempleo.....	182

7.6.3 Modificación del texto refundido de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social.....	183
7.6.4 Modificaciones en materia laboral.....	184
7.7 Medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación Indefinida. Tarifa plana	195
7.8 Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.....	199
7.8.1 Objeto de la Ley.....	199
7.8.2 Titulares del derecho	199
7.8.3 Sistema especial de prestaciones sociales y económicas para las personas con discapacidad.....	199
7.8.4 Apoyo para la actividad profesional	200
7.8.5 Derecho al trabajo.....	200
7.8.5.1 Garantías del derecho al trabajo	200
7.8.5.2 Existirá discriminación directa	201
7.8.5.3 Existirá discriminación indirecta.....	201
7.8.5.4 Se entenderán nulos	201
7.8.5.5 Tipos de empleo con personas con discapacidad	201
7.8.5.6 Servicios de empleo con apoyo.....	201
7.8.5.7 Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad	201
7.8.5.8 Centros Especiales de Empleo para la inclusión de personas con discapacidad	201
7.8.5.9 Creación de los CEE para la inclusión de las personas con discapacidad.....	202
7.8.5.10 Enclaves laborales	202
7.8.5.11 Empleo autónomo	202
7.8.6 Iniciativa privada	202

Tablas 205

1. Pensiones para el año 2014
2. Bases de cotización del régimen general para el año 2014
3. Tipos de cotización del régimen general para el año 2014
4. Cotización en los supuestos de contratos a tiempo parcial para el año 2014
5. Cotización por horas extraordinarias para el año 2014
6. Tarifas de primas para la cotización a la seguridad social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el año 2014
7. Bases de cotización del régimen especial agrario para el año 2014
8. Cuadro de jornadas reales para el año 2014
9. La cotización en los contratos para la formación para el año 2014
10. Retribuciones satisfechas a los empleados conceptos que computan y no computan desde la óptica de la cotización a la Seguridad Social y del IRPF
11. Límites de máximos de pensiones públicas, salario mínimo interprofesional, topes máximos de cotización e interés legal del dinero e interés de demora
 - A) Límite máximo de pensiones
 - B) Salario mínimo interprofesional
 - C) Topes máximos de cotización
 - D) Interés legal del dinero e interés de demora
12. Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)
13. Escala de bases de cotización de empleadas de hogar para el año 2014
14. Jornada semanal, salarios y cotizaciones de empleadas de hogar para el año 2014
15. Retribuciones satisfechas a los empleados conceptos que computan y no computan desde la óptica de la cotización a la seguridad social y del IRPF

Cuadros 231

1. Medidas de apoyo al emprendedor y a la creación de empleo)
2. Normas transitorias en materia de pensión de jubilación
3. Compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo
4. Jubilación anticipada

5. Jubilación parcial
6. Normas varias
7. Aportación económica de empresas con beneficios
8. Comisión consultiva nacional de convenios colectivos
9. Reforma del código penal en materia de transparencia y lucha contra el fraude en la Seguridad Social
10. Lucha contra el empleo irregular
11. Empleados de hogar y otras medidas de carácter económico social
12. Prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave
13. Adaptación normativa a la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad
14. Cuadro de procedimiento de despido colectivo
15. Jubilaciones: Ley 27/2011
16. Incentivos a la contratación indefinida o temporal
17. Bonificaciones, reducciones e incentivos a la contratación
18. Autónomos, reducciones y bonificaciones para 2014
19. La formación dual. El contrato de formación
20. Reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social por contratación indefinida. Tarifa plana

Anexos 296

1. Modelo 145 de comunicación de datos al pagador de rendimientos de trabajo
2. Listado de enfermedades consideradas graves