ASEPEYO

Col·legi Oficial Graduats Socials
Barcelona, Girona i Lleida

100 1925 - 2025 CONSTRUINT EL FUTUR DE LES RELACIONS LABORALS

Normas laborales y Contratación 2025

www.graduados-sociales.com

ÍNDICE

Compendio de las principales obligaciones impuestas a las empresas por la legislación laboral
Documentación: Apertura de centros de trabajo; calendario laboral 5
Reconocimientos médicos; menores; discapacitados; contratos. copia básica. información a los representantes de los trabajadores 5
Prevención de riesgos laborales: Delegados de prevención; comités de seguridad y salud 6
Sinopsis de las principales novedades legislativas:
Salario mínimo interprofesional 7
Cotización a la Seguridad Social 7
Régimen General 7
Régimen Especial de trabajadores Autónomos 11
Pensiones públicas
Revalorización de las pensiones públicas 14
Complementos por mínimos 14
Pensión de jubilación 15
Complemento por demora en el acceso a la pensión de jubilación 15
Jubilación anticipada voluntaria 15
Compatibilidad de la pensión con el trabajo (jubilación activa, jubilación parcial, contrato de relevo) 16
Trabajadores a tiempo parcial y fijo-discontinuos 17
Protección por desempleo 18
Prestación contributiva por desempleo 18
Subsidio por desempleo 19
Otras medidas sobre protección por desempleo 22
Trabajadores extranjeros 23
Protección de los derechos de los trabajadores frente a represalias (garantía de indemnidad) 24
Igualdad de trato y la no discriminación de las personas LGTBI 24
Personal al servicio del hogar familiar 26
Anteproyecto de ley de modificación de la jornada de trabajo 26
Contratación laboral. Cuadros sinópticos:
Contrato de trabajo a tiempo parcial-contrato de relevo 29
Jubilación parcial/contrato de relevo 31
Contrato por tiempo indefinido de fijos – discontinuos 32
Contrato formativo para la formación en alternancia 34
Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios 35
Normas comunes al contrato formativo 36
Contratos de duración determinada:
Contrato por circunstancias de la producción 37
Contrato de sustitución 37
Disposiciones comunes a ambas modalidades 37
Fomento del empleo:
Fomento de la contratación indefinida para personas con discapacidad 38
Contratos temporales de fomento de empleo para personas con discapacidad 40
Fomento de la investigación. Modalidades contractuales 41
Becarios 43
Prácticas no laborales en empresas 44
Programa de fomento del empleo 46
Tiempo de trabajo

Duración máxima 52
Distribución irregular 52
Descanso entre jornadas 53
Tiempo de presencia 53
Descanso durante la jornada 54
Descanso semanal 54
Horas extraordinarias 54
Trabajo nocturno 55
Trabajo a turnos 55
Registro de jornada 55
Fiestas anuales, permisos y vacaciones 56
Reducciones de jornada por motivos familiares 58
Víctimas de la violencia de género y del terrorismo 59
Derecho de adaptación de jornada 60
Reducciones de jornada por causas objetivas o fuerza mayor 60
Suspensión del contrato de trabajo
Concepto 62
Incapacidad temporal 62
Nacimiento de hijo/cuidado de un menor 63
Riesgo durante el embarazo/lactancia natural 64
Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria 64
Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias 64
Por causas objetivas o de fuerza mayor 65
Mecanismo RED 66
Ejercicio del derecho a huelga 66
Cierre legal de la empresa 67
Víctimas de la violencia de genero 67
Permiso parental 67
Excedencias
Excedencia forzosa 68
Excedencia voluntaria 68
Excedencia por cuidado de hijos/familiares 68
Extinción del contrato de trabajo
Mutuo acuerdo de las partes 69
Causas consignadas válidamente en el contrato 69
Expiración del tiempo convenido 69
Dimisión del trabajador 69
Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador 70
Jubilación del trabajador 70
Muerte, jubilación o incapacidad del empresario 70
Extinción de la personalidad jurídica 70
Fuerza mayor 71
Despido colectivo 71
Voluntad del trabajador 72
Despido 73
Causas objetivas legalmente procedentes 73
Víctimas de la violencia de género 73
Indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo 74
Documento de saldo y finiquito 75

Extinción por causas objetivas. Causas
Ineptitud del trabajador 76
Falta de adaptación 76
Causas económicas 77
Causas técnicas, organizativas y de la producción 77
Procedimiento 78
Despido disciplinario
Fundamento 79
Gradación de faltas y sanciones 79
Faltas repetidas de asistencia o puntualidad en el trabajo 80
Indisciplina o desobediencia en el trabajo 80
Ofensas verbales o físicas 80
Transgresión de la buena fe contractual 81
Disminución continuada y voluntaria del rendimiento 82
Embriaguez habitual o toxicomanía 83
Acoso 83
Calificación del despido
Despido procedente 84
Despido improcedente 84
Despido nulo 84
Efectos de la calificación del despido 85
Causas de extinción del contrato de trabajo. Cuadro sinóptico 86
Bases y tipos de cotización durante 2024. Régimen General 87
Cotización a la Seguridad Social. Régimen Especial de Trabajadores Autónomos 88
Sistema Especial Agrario. Cotización 90
Sistema Especial de Empleados del hogar 93
Importe de las pensiones de la Seguridad Social 94
Otras disposiciones de carácter laboral
Recibo de salarios o nómina 95
Pago de salarios 95
Grados de consanguinidad y afinidad 95
Incapacidad Temporal 95
Desempleo 97
Ingreso de las cotizaciones fuera de plazo 100
Accidente de trabajo y enfermedad profesional:
Notificación de accidentes de trabajo 100
Notificación de la enfermedad profesional 100
Prestaciones en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional:
Incapacidad temporal 101
Incapacidad permanente 101
Lesiones permanentes no incapacitantes 101
Muerte y supervivencia 102
Régimen Especial de Trabajadores Autónomos:
Campo de aplicación 104
Acción protectora: 104
Incapacidad temporal 104
Nacimiento de hijo/cuidado de un menor 105
Riesgo durante el embarazo 105
Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave 105

Incapacidad permanente 106
Jubilación 106
Prestaciones por fallecimiento 106
Contingencias profesionales 106
Protección por cese de actividad 107
Devolución de cotizaciones en casos de pluriactividad 107

COMPENDIO DE LAS PRINCIPALES OBLIGACIONES IMPUESTAS A LAS EMPRESAS POR LA LEGISLACIÓN LABORAL.

DOCUMENTACIÓN

APERTURA DE CENTROS DE TRABAJO
Convenio OIT nº81; RDL 1/1986; OM 6-5-1988; Ley 21/1992 art.4; OM 29-4-1999

Debe efectuarse una comunicación a la autoridad laboral competente, tanto de la apertura de un centro de trabajo como de la reanudación de su actividad después de alteraciones, ampliaciones o transformaciones de importancia, a efectos de comprobar el cumplimiento de normas sobre seguridad e higiene en el trabajo y de la legislación social en general.
La obligación de efectuar la comunicación corresponde al empresario, cualquiera que sea la actividad que realice.
No existe el requisito de la previa autorización para proceder a la apertura de un centro de trabajo.
El incumplimiento o la inexactitud en la obligación de comunicación puede ser sancionado.
La comunicación se ha de realizar dentro de los 30 días siguientes a la apertura o reanudación de la actividad, en ejemplar cuadruplicado, en el modelo oficial y presentar ante la unidad correspondiente de cada Comunidad Autónoma y ante la TGSS.
Si la comunicación no reuniera los datos y requisitos exigidos, debe ponerse en conocimiento del interesado para que éste subsane los defectos apreciados en el plazo de 10 días.

CALENDARIO LABORAL
RD 2001/1983; ET art.34.6; RD 1561/1995 Disposición adicional 3ª

La empresa debe elaborar anualmente un calendario laboral, que debe ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo. En este documento puede contenerse el horario, jornada anual y la distribución de los días laborables, festivos, descansos y otros días inhábiles de la plantilla de los trabajadores, según la jornada máxima legal o pactada.

RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
LGSS art.244 LGSS; Ley 31/1995 (LPRL) art.22; RD 39/1997 art.37.3

El empresario debe garantizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo. En principio, la vigilancia se realiza sólo si es aceptada voluntariamente por el trabajador; sin embargo, se prevé que en determinados supuestos los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud, verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, proteger de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad cuando así se establezca en una disposición legal o cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional.
Todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgos de enfermedades profesionales están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión y periódico de los trabajadores que hayan de ocupar dichos puestos de trabajo.
El incumplimiento de estas obligaciones por parte de las empresas constituye una infracción grave en materia de seguridad e higiene y salud laborales. Además, dicho incumplimiento convierte a las empresas en responsables directas de todas las prestaciones derivadas de enfermedad profesional, incluyéndose el recargo de prestaciones económicas de un 30% a un 50%.

MENORES
ET art.6 y 9.2

Los menores de 16 años no pueden ser admitidos al trabajo. El contrato celebrado sería nulo.
Se prohíbe a los menores de 18 años la realización de trabajos nocturnos, la realización de horas extraordinarias y aquellas otras actividades que el Gobierno declare insalubres, penosas, nocivas o peligrosas, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD RD 1451/1983; RD 1971/1999; OM 2-11-2000; R.D.Leg 1/2013 art.4.1; RD 364/2005; RD 1414/2006

A efectos del Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, se considera persona con discapacidad aquella que tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
Las empresas que empleen 50 o más trabajadores están obligadas a que, de entre ellos, al menos un 2% sean trabajadores con discapacidad. Su cómputo se realiza sobre la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores con la empresa.
Las empresas pueden, excepcionalmente, quedar exentas de la obligación de contratar personas con discapacidad, a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial, o en ausencia de aquéllos, por opción voluntaria del empresario, siempre que se aplique alguna de las medidas sustitutorias. Se debe solicitar de los servicios de empleo competentes, la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de estas medidas.

CONTRATOS. COPIA BÁSICA. INFORMACIÓN A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES
ET; RD 2720/1998 art.10; RD 1424/2002; OM TAS/770/2003

Aunque no haya obligación de formalizar el contrato de trabajo por escrito, los empresarios deben comunicar a los servicios públicos de empleo, en el plazo de 10 días hábiles siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que se celebren o sus prórrogas, hayan sido o no concertados por escrito.
Si hubiese copia básica de dichos contratos deben enviarla a los servicios públicos y a la representación de los trabajadores.
El empresario, en el plazo de 10 días siguientes a la celebración de los contratos, debe entregar una copia básica de éste a los delegados de personal o comités de empresa, quienes deben firmar como garantía de su entrega. En el mismo plazo debe notificar las prórrogas y denuncias de los mismos.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

DELEGADOS DE PREVENCIÓN
Ley 31/1995 (LPRL)
Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes del personal con arreglo a la siguiente escala:

Trabajadores	Delegados de prevención
Empresas de hasta 30 trabajadores	1 delegado de prevención que será el delegado de personal
Empresas de 31 a 49 trabajadores	1 delegado de prevención elegido por y entre los delegados de personal
Empresas de 50 a 100 trabajadores	2 Delegados de prevención
Empresas de 101 a 500 trabajadores	3 Delegados de prevención
Empresas de 501 a 1.000 trabajadores	4 Delegados de prevención
Empresas de 1.001 a 2.000 trabajadores	5 Delegados de prevención
Empresas de 2.001 a 3.000 trabajadores	6 Delegados de prevención
Empresas de 3.001 a 4.000 trabajadores	7 Delegados de prevención
Empresas de 4.001 trabajadores en adelante	8 Delegados de prevención

A partir de 50 trabajadores se constituye el comité de seguridad y salud.

COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD
ET art.19.3.5; Ley 31/1995 (LPRL) art.38
Es un órgano paritario y colegiado de participación, cuya función es la consulta regular y periódica de la empresa en materia de prevención de riesgos.
Se constituye en las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.
Está formado, con el mismo número de miembros de cada parte, por los delegados de prevención y el empresario y/o sus representantes.
En las reuniones, participan, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa siempre que no estén entre los señalados antes.
Las reuniones del comité son trimestrales y siempre que lo solicite alguna de sus representaciones. El comité elabora sus propias normas de funcionamiento.
Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de comité de seguridad y salud pueden acordar con sus trabajadores la creación de un comité intercentros, con las funciones que el Acuerdo le atribuya.

SINOPSIS DE LAS PRINCIPALES NOVEDADES LEGISLATIVAS

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

El RD 87/2025, de 11 de febrero, fija el importe del salario mínimo interprofesional (SMI) durante 2025 en la cuantía de 39,47€/día o 1.184€/mes, según el salario esté fijado por días o por meses. Al SMI se adicionarán los complementos de carácter salarial, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción. A tales efectos, se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de su cuantía íntegra.

Los anteriores importes se entienden referidos a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata. La revisión del SMI no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios que viniesen percibiendo las personas trabajadoras cuando en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a la cantidad de 16.576€ anuales. Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren en vigor subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que resulten de la aplicación, debiendo, en consecuencia, incrementarse los salarios profesionales inferiores al SMI anual en la cuantía necesaria para equipararse a éste.

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

La Orden PJC/178/2025, de 25 de febrero, desarrolla provisionalmente las normas de cotización para el ejercicio de 2025, con efectos a 1 de enero, y en tanto no se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado (en adelante, LPGE). La norma consta de 47 artículos, siete disposiciones adicionales, tres disposiciones transitorias y tres disposiciones finales.

En el capítulo I (arts.1 a 32) se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social (Sección 1ª, arts.1 a 17), el Régimen Especial de trabajadores Autónomos (Sección 2ª, arts.18 y 19), el Régimen Especial de Trabajadores del Mar (Sección 3ª, art.20), el Régimen Especial para la Minería del Carbón (Sección 4ª, art.21) y en supuestos especiales (Sección 10ª, arts.28 a 32).

En los arts.22 a 27 se regulan los coeficientes aplicables o reductores aplicables a determinadas situaciones específicas como lo son la cotización de las empresas excluidas de alguna contingencia (arts.22 y 23), la suscripción de un convenio especial (art.24), la percepción de un subsidio por desempleo o una prestación de carácter especial (art.25) y la determinación de las aportaciones a cargo de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y empresas colaboradoras para el sostenimiento de los servicios comunes (art.27).

En el capítulo II se establecen las normas aplicables para la Cotización por desempleo, Fondo de Garantía Salarial, formación profesional de los trabajadores por cuenta ajena (art.33) y los trabajadores por cuenta ajena agrarios (art.34), las normas de cotización por desempleo y formación profesional para empleados del hogar (art.35), por desempleo de los trabajadores del mar (art.36) y por cese de actividad y durante la situación de incapacidad temporal transcurridos 60 días de los trabajadores autónomos (art.37).

El capítulo III se centra en la cotización de los trabajadores contratados a tiempo parcial en lo relativo a la determinación de la base de cotización (art.38), la cotización por contingencias comunes (art.39), la cotización en situación de pluriempleo (art.41)I, trabajos en períodos inferiores a los del alta (art.42), base mínima de cotización de los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado (art.43), cotización de los trabajadores por cuenta ajena agrarios (art.44) y guarda legal y cuidado directo de un familiar (art.45).

Finalmente en los capítulos IV y V se desarrollan, respectivamente, las normas de cotización aplicables a los contratos para la formación y el aprendizaje y contratos formativos en alternancia (art.46) y las prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en los programas de formación (art.47).

Dada la naturaleza de la guía, en este apartado nos centraremos únicamente en el análisis de las disposiciones que afectan a los trabajadores por cuenta ajena encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social y Especial de los Trabajadores Autónomos. En todo caso, las normas aplicables a los trabajadores al servicio del hogar familiar y por cuenta ajena y por cuenta propia agrarios se recogen en los cuadros sinópticos de las páginas 91 y 94.

Régimen General

Bases de cotización

Las bases mínimas de cotización se incrementan en el mismo porcentaje en que lo hace el salario mínimo interprofesional (5%, RD 145/2024), mientras que la máxima lo hace en el mismo porcentaje que las pensiones públicas (2,8%, art.65.1 RD-Ley 1/2025) más el porcentaje adicional de 1,20%, en cumplimiento de lo establecido en la dispos. trans.38ª, 1 de la LGSS.

Según lo anterior, las bases mínimas y máximas de cotización por contingencias comunes para los trabajadores contratados a tiempo completo estarán limitadas para cada grupo de cotización por las bases mínimas y máximas siguientes (art. 3 Orden PJC/178/2025):

Grupo de cotización	Categoría profesionales	Bases mínimas Euros/mes	Bases máximas Euros/mes
1	Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.929,00	4.909,50
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	1.599,60	4.909,50
3	Jefes administrativos y de taller	1.391,70	4.909,50
4	Ayudantes no titulados	1.381,20	4.909,50
5	Oficiales Administrativos	1.381,20	4.909,50
6	Subalternos	1.381,20	4.909,50
7	Auxiliares administrativos	1.381,20	4.909,50
Grupo de cotización	**Categorías profesionales**	**Bases mínimas Euros/día**	**Bases máximas Euros/día**
8	Oficiales de primera y segunda	46,04	163,65
9	Oficiales de tercera y especialistas	46,04	163,65
10	Peones	46,04	163,65
11	Menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría laboral	46,04	163,65

Para las demás contingencias el tope máximo de la base de cotización será de 4.909,50€/mes (art.2.1), mientras que el tope mínimo de cotización para las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional será equivalente al SMI vigente en cada momento, incrementado en un sexto, salvo disposición expresa en contrario (art.2.2).

Las bases mínimas por horas aplicables a los contratos de trabajo a tiempo parcial pasan a ser las fijadas por el artículo 39.1. Gráficamente:

Grupo de cotización	Base mínima/€hora
1	11,62
2	9,64
3	8,38
4 a 11	8,32

Tipos de cotización

El art.4 fija los tipos de cotización aplicables por contingencias comunes y el mecanismo de equidad intergeneracional (MEI) y remite a los porcentajes de la tarifa de primas de la disposición trans.4º de la Ley 42/2006 para la cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Los tipos de cotización por desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial pasan a ser los fijados por el art.33.2.1º de la disposición, excepto cuando la contratación se haya celebrado en la modalidad de por circunstancias de la

producción, en cuyo caso se aplicarán los tipos de cotización por desempleo del artículo 33.1 2º. A estas últimas contrataciones les será de aplicación, además, una cotización adicional de 32,60€ cuando su duración sea inferior a 30 días (art.28.1). En lo que respecta a la cotización adicional por horas extraordinarias se ha de estar a los dispuesto en el artículo 5, según se trate o no de horas de fuerza mayor.

En el siguiente cuadro se recogen los tipos de cotización vigentes.

Concepto	Tipos de cotización (%)			
	Cuota patronal		Cuota obrera	
Contingencias comunes	23,60		4,70	
MEI	0,67		0,13	
Desempleo	Por circunstancias de la producción	6,70	Por circunstancias de la producción	1,60
	Resto contratos	5,50	Resto contratos	1,55
Formación profesional	0,60		0,10	
FOGASA	0,20		…..	
AT/EP	Según Tarifa de Primas		…..	
Horas extraordinarias	De fuerza mayor	12	De fuerza mayor	2
	Resto	23,60	Resto	4,70

Contrato para la formación en alternancia (art.46)

La cotización respecto a los trabajadores que hubieran celebrado un contrato para la formación y el aprendizaje o un contrato de formación en alternancia, se efectuará a través de las cuantías fijas que se relacionan en el artículo 46 primera cuando la base de cotización de trabajador no supere el importe de la base mínima mensual de cotización en el Régimen General (2025: 1.381,20€/mes). Para la cotización por MEI se aplicará el tipo del 0,80% sobre la base de cotización por contingencias comunes del Régimen General de la Seguridad Social, del que el 0,67% corresponderá al empresario y 0,13%, al trabajador. Gráficamente:

Concepto	Empresa	Trabajador	TOTAL
Contingencias comunes	55,97€	11,16€	67,13€
MEI	1.381,20 x 0,67% = 9,25€	1.381,20 x 0,13% = 1,80€	11,05€
Formación profesional	2,09€	0,27€	2,36€
AT/EP	7,71€ (3,99 IT; 3,72 IMS)	-----	7,71€
Desempleo	75,97€	21,41€	97,38€
FOGASA	4,25€	-----	4,25€

Pero cuando la base de cotización del trabajador sí supere el importe de la mencionada base mínima se sumarán a las anteriores cuotas las resultantes de aplicar al importe excedente los tipos de cotización establecidos con carácter general para el resto de contrataciones (art.46 Segunda).

CUOTA DE SOLIDARIDAD (entrada en vigor 1 de enero de 2025)

El Artículo 19 bis de la LGSS (LGSS) establece una cotización adicional de solidaridad que afecta a las retribuciones que superen la base máxima de cotización para trabajadores por cuenta ajena. Esta cotización adicional se aplica a la diferencia entre el importe de la base máxima de cotización y el importe de la retribución que exceda dicha base máxima. Esta diferencia se distribuye en tres tramos de cotización según el porcentaje establecido: un tipo del 5,5% para la parte de la retribución que supere la base máxima de cotización en un 10%; un 6% para la parte que supere el 10% hasta el 50%, y un 7% para la parte de la retribución que exceda el 50%. La distribución de esta cotización adicional se hará de acuerdo con la misma

proporción que la cotización por contingencias comunes, es decir, el trabajador y el empresario compartirán este coste de acuerdo con las normas generales de distribución de la cotización.

Las normas específicas para la aplicación de la cotización adicional de solidaridad se desarrollan en el artículo 72 bis del Real Decreto 2064/1995, que aclara que la distribución del tipo de cotización entre el empresario y el trabajador deberá seguir la misma proporción que la cotización por contingencias comunes, es decir, se distribuirá de manera proporcional entre ambas partes (trabajador y empresario) (apartado 1). El mecanismo de cotización adicional también se aplicará en casos en los que la cotización a la Seguridad Social se realice a través de bases o cuotas fijas, lo que implica que la cotización adicional se calculará conforme a estos mismos principios (apartado 1).

En cuanto a los plazos, se establece que el plazo reglamentario para el ingreso de esta cotización adicional finalizará el último día del mes siguiente al de la liquidación de las retribuciones que superen la base máxima de cotización, es decir, el mes siguiente al que se devenguen las retribuciones a las que se refiere el artículo 19 bis del texto refundido de la LGSS (apartado 1).

Además, y en virtud del artículo 29.2 del texto refundido de la LGSS, las empresas están obligadas a comunicar electrónicamente a la TGSS los datos identificativos de los trabajadores afectados por esta cotización adicional. Esto incluye el periodo en que se abonen las retribuciones, el importe de las retribuciones que superen la base máxima de cotización, así como los importes de las bases comprendidas entre la base máxima y la base determinada por las retribuciones computables (apartado 2).

Finalmente, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será la encargada de vigilar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de este artículo, mientras que la Tesorería General de la Seguridad Social, en ejercicio de sus competencias, llevará a cabo las comprobaciones necesarias para recalcular las liquidaciones de cuotas correspondientes a la cotización adicional de solidaridad, basándose en los datos disponibles que permitan verificar el cumplimiento de dicha cotización (art. 36.1 del texto refundido de la LGSS, apartado 3).

La implantación de la cuota de solidaridad se producirá de mantera progresiva en los términos de la Disposición Transitoria cuadragésima segunda de la LGSS, que establece un período transitorio para el período 2025-2045 y de acuerdo con la siguiente secuencia temporal

Año	Retribuciones desde base máxima hasta 10 % adicional de la base máxima	Retribuciones desde el 10 % adicional de la base máxima hasta 50 % adicional de la base máxima	Retribuciones superiores al 50 % adicional de la base máxima
	Tipo cotización %	Tipo cotización %	Tipo cotización %
2025	0,92	1	1,17
2026	1,15	1,25	1,46
2027	1,38	1,5	1,75
2028	1,60	1,75	2,04
2029	1,83	2	2,33
2030	2,06	2,25	2,63
2031	2,29	2,5	2,92
2032	2,52	2,75	3,21
2033	2,75	3	3,50
2034	2,98	3,25	3,79
2035	3,21	3,5	4,08
2036	3,44	3,75	4,38
2037	3,67	4	4,67
2038	3,90	4,25	4,96
2039	4,13	4,5	5,25
2040	4,35	4,75	5,54
2041	4,58	5	5,83
2042	4,81	5,25	6,13
2043	5,04	5,5	6,42
2044	5,27	5,75	6,71

Año	Retribuciones desde base máxima hasta 10 % adicional de la base máxima	Retribuciones desde el 10 % adicional de la base máxima hasta 50 % adicional de la base máxima	Retribuciones superiores al 50 % adicional de la base máxima
	Tipo cotización %	Tipo cotización %	Tipo cotización %
2045	5,50	6,00	7,00

CONVENIO ESPECIAL BECARIOS

La Orden ISM/386/2024, publicada el 1 de mayo de 2024 y con entrada en vigor el 1 de junio de 2024, regula el convenio especial que pueden suscribir las personas que hayan realizado prácticas formativas, becas de formación no vinculadas a la obtención de un título académico o participado en programas de doctorado en el ámbito de la investigación suscriban un convenio especial con la Seguridad Social.

El ámbito de aplicación de la orden se extiende a aquellas personas que, antes de las fechas indicadas en la normativa, hayan realizado prácticas formativas como alumnos universitarios, de formación profesional o de enseñanzas artísticas y deportivas, siempre que no se incluyeran en el sistema de la Seguridad Social en su momento (artículo 2.1). Las prácticas no remuneradas deben haberse realizado antes del 1 de enero de 2024, mientras que las remuneradas deben haberse realizado antes del 1 de noviembre de 2011 (artículo 2.2). Los beneficiarios pueden solicitar la suscripción del convenio especial para un máximo de 1.825 días, con algunas condiciones en caso de que ya se haya suscrito un convenio previo relacionado con prácticas remuneradas (artículo 2.3).

Para poder suscribir el convenio especial, el solicitante debe acreditar la realización de las prácticas mediante una certificación emitida por la universidad o el centro educativo, que indique si fueron remuneradas y el período de duración de las prácticas (artículo 3.1). Esta solicitud debe presentarse dentro de un plazo de dos años desde la entrada en vigor de la orden, y debe incluir toda la documentación necesaria, como la certificación de las prácticas realizadas (artículo 3.2). La solicitud puede tramitarse electrónicamente a través del portal correspondiente o en las administraciones provinciales de la Seguridad Social (artículo 3.2).

Una vez presentada la solicitud, los responsables de resolverlas son los directores de las administraciones de la Seguridad Social correspondientes al domicilio del solicitante (artículo 4.1). La resolución debe ser dictada en un plazo máximo de seis meses, y si no se resuelve en este plazo, se considerará que la solicitud ha sido estimada por silencio administrativo (artículo 4.2). La resolución no agota la vía administrativa, pudiendo el solicitante impugnarla si lo considera oportuno (artículo 4.3).

El convenio surtirá efectos a partir del mes siguiente a su suscripción, con el pago de la cotización correspondiente. La cotización cubrirá las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte, y supervivencia derivadas de contingencias comunes (artículo 5.1). En el caso de prácticas no remuneradas, se computarán como días naturales de cada mes de las prácticas realizadas, y en el caso de prácticas remuneradas, se reconocerá el período correspondiente (artículo 5.2).

En cuanto a la determinación de la cotización, la base de cotización estará constituida por la base mínima de cotización vigente en 2024 para el grupo 7 del Régimen General de la Seguridad Social (artículo 6.1). A esta base se le aplicará el tipo de cotización correspondiente (artículo 6.1). El pago de la cotización podrá realizarse de forma única o fraccionada, siendo esta última opción limitada a un número máximo de mensualidades según los días de prácticas realizados (artículo 6.3). El ingreso se realizará mediante domiciliación bancaria en una entidad financiera autorizada (artículo 6.3).

Finalmente, el convenio especial se extinguirá por diversas causas, como el incumplimiento del pago de las mensualidades, la adquisición de la condición de pensionista, el fallecimiento del suscriptor o la decisión del propio suscriptor de extinguirlo (artículo 7.1). En caso de que el pago haya sido fraccionado, solo se reconocerán como cotizados los períodos correspondientes a las mensualidades que hayan sido abonadas (artículo 7.2).

RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Bases de cotización

Durante el año 2025 las base mínimas y máximas de cotización en el RETA se ajustarán a los importes que se detallan en la dispos.trans.1ª del RD-Ley 13/2022 y el artículo 18.1 de la Orden PJC 178/2025. Recordemos que el importe de las bases de cotización mínimas y máximas de este colectivo depende de los rendimientos netos de la actividad existiendo dos tablas. La tabla reducida, se articula tres tramos, se incluyen los trabajadores con unos rendimientos netos de la actividad de hasta 670€/mensuales (tramo 1), 900€ (tramo2) y 1.166,70€/mensuales (tramo 3), mientras que en la tabla general, que consta de doce tramos, se inicia con los trabajadores con rendimientos netos superiores a 1.166,70€/mensuales y concluye con el tramo 12 en el que se incluyen los trabajadores cuyos rendimientos netos mensuales superen la cuantía de 6.000€. El trabajador autónomo deberá escoger la base mínima correspondiente a cada uno de los tramos, la máxima o una intermedia. El cuadro de tramos y bases es el que se recoge en el apartado 2 de la disposición

Tablas	Tramo rendimientos netos 2025 €/mes		Base mínima €/mes	Base máxima €/mes
Tabla reducida	Tramo 1	≤670	653,59	718,94
	Tramo 2	>670 y ≤900	718,95	900
	Tramo 3	>900 y ≤1.166,70	849,67	1.166,70
Tabla general	Tramo 1	>1.166,70 y ≤1.300	950,98	1.300
	Tramo 2	>1.300 y ≤1.500	960,78	1.500
	Tramo 3	>1.500 y ≤1.700	960,78	1.700
	Tramo 4	>1.700 y ≤1.850	1.143,79	1.850
	Tramo 5	>1.850 y ≤2.030	1.209,15	2.030
	Tramo 6	>2.030 y ≤2.330	1.274,51	2.330
	Tramo 7	>2.330 y ≤2.760	1.356,21	2.760
	Tramo 8	>2.760 y ≤3.190	1.437,91	3.190
	Tramo 9	>3.190 y ≤3.620	1.519,61	3.620
	Tramo 10	>3.620 y ≤4.050	1.601,31	4.050
	Tramo 11	>4.050 y ≤6.000	1.732,03	4.909,50
	Tramo 12	>6.000	1.928,10	4.909,50

Con todo, los familiares colaboradores del trabajador autónomo (Art.1 LETA, 305.2 k) LGSS y 1.3 e) ET) y los socios trabajadores que, por detentar el control efectivo de una sociedad mercantil, queden incluidos en el RETA (art.305.2 b) LGSS) no podrán elegir una base de cotización mensual inferior a 1.000,00 euros cuando hayan figurado noventa días en alta en este Régimen Especial (art.18.4 Orden PJC 178/2025).

Tipos de cotización

La cuota que deberán abonar mensualmente los trabajadores incluidos en este Régimen Especial se determina aplicando los tipos de cotización del artículo 18.2 de la Orden PJC 178/2025 (contingencias comunes, MEI y contingencias profesionales), 37,5 (protección por cese de actividad) y 37.6 (formación profesional), según se recoge en el siguiente cuadro:

CONTINGENCIA	TIPO DE COTIZACIÓN%	
Contingencias comunes		28,30
MEI		0,80
Formación profesional		0,10
Contingencias profesionales	IT	0,66
	IMS	0,64
Cese en la actividad		0,90
TOTAL		31,40%

Se establecen excepciones para los trabajadores que se enumeran en los apartados 2 a 9 del mencionado artículo 18, entre las que destacamos las siguientes:

- Los trabajadores autónomos en situación de pluriactividad que tengan cubierta la incapacidad temporal en otro régimen de la Seguridad Social podrán aplicarse una reducción en la cuota por contingencias comunes resultado de aplicar el coeficiente reductor del 0,055 por dicha cuota, salvo que opten por acogerse voluntariamente a la cobertura de esta prestación (art.18.2 a).

- Los trabajadores que no tengan cubierta la protección por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales efectuarán una cotización adicional equivalente al 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 (art.18.2 b).
- Los trabajadores autónomos que vinieran cotizando por una base de cotización superior a la que les correspondería por razón de sus rendimientos antes del 1 de enero de 2023 y no hayan modificado su base durante el 2023, podrán mantener durante el año 2024 dicha base de cotización, o una inferior a esta, aunque sus rendimientos determinen la aplicación de una base de cotización inferior a cualquiera de ellas (art.18.5).

Las demás excepciones afectan a los trabajadores autónomos y los socios trabajadores de cooperativas dedicados a la venta ambulante (art.18.6 y 18.7) y a los miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica (art.18.9).

Regularización de las bases de cotización

El Real Decreto 665/2024, de 9 de julio, introduce una serie de modificaciones significativas en el sistema de cotización de los trabajadores autónomos, que afectan principalmente los artículos 44.3 c) y d) y 46 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.

Las modificaciones introducidas en los apartados c) y d) del Reglamento General de Recaudación afectan a la determinación de la base de cotización en los supuestos de altas extemporáneas y de oficio. En relación con el apartado c), se especifica que, cuando las solicitudes de alta se presenten fuera del plazo reglamentario, y estas se realicen a partir del mes siguiente al inicio de la actividad, la base de cotización durante el período comprendido entre la fecha del alta y el último día del mes natural en que se presentó la solicitud será la base mínima del tramo 1 de la tabla general de bases de cotización (art. 44.3.c)). En este caso, se reafirma que dicho período queda excluido del procedimiento de regularización previsto del artículo 46, introduciendo mayor precisión respecto a la temporalidad y el tramo aplicable.

Por su parte, el apartado d) establece que, en las altas de oficio propuestas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la base de cotización para el período comprendido entre la fecha del alta y el último día del mes natural inmediatamente anterior a la fecha de efectos del alta será igualmente la base mínima del tramo 1 de la tabla general de bases de cotización, salvo que la Inspección haya determinado expresamente una base de cotización superior, en cuyo caso se aplicará esta última (art. 44.3.d). Asimismo, se introduce una referencia más detallada a los períodos incluidos en actas de liquidación por falta de alta de los trabajadores autónomos, aplicándose también la base mínima del tramo 1, salvo especificación en contrario por parte de la Inspección.

Finalmente, se mantiene en el apartado d) que las mismas bases de cotización serán aplicables en los supuestos de altas de oficio realizadas por la TGSS (art. 44.3.d). No obstante, la nueva redacción enfatiza que, tanto en las altas de oficio propuestas por la Inspección como en las efectuadas por la Tesorería, no será aplicable el procedimiento de regularización previsto en el artículo 46. Estas modificaciones persiguen una mayor claridad y coherencia normativa, asegurando un tratamiento uniforme para las altas fuera de plazo o de oficio, con base en los tramos mínimos establecidos.

La nueva redacción del artículo 46 sobre la regularización anual de la cotización en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) desarrolla más ampliamente el proceso de regularización de las bases de cotización de os trabajadores autónomos. Se mantiene que dicha regularización se realizará en función de los rendimientos netos anuales comunicados por las Administraciones tributarias, aplicando las reglas contenidas en el art. 308.1.c) de la LGSS, pero se detalla con mayor precisión los períodos excluidos de regularización, los cálculos necesarios y los procedimientos aplicables.

Entre los cambios más relevantes, se especifica que los rendimientos netos anuales estarán integrados por los conceptos previstos en la regla 1.ª del artículo 308.1.c) de la LGSS, aplicándose la deducción por gastos genéricos mencionada en la regla 2.ª del mismo artículo. Sin embargo, se excluyen de la regularización las cotizaciones correspondientes a las letras a), c), d) y e) del artículo 44.3, así como aquellas efectuadas en los períodos establecidos en el artículo 38 ter, apartado 1 (período de disfrute de la reducción en la cotización por inicio de una actividad por cuenta propia) y, en su caso, apartado 2, de la Ley 20/2007 (del Estatuto del trabajo autónomo, en adelante LETRA) siempre que los rendimientos no superen el Salario Mínimo Interprofesional (art. 46.1).

Otro aspecto novedoso es la exclusión de la regularización de las bases de cotización mensuales utilizadas para el cálculo de prestaciones reconocidas con anterioridad a la regularización (art. 46.1). Estas bases de cotización adquieren carácter definitivo respecto a los meses en cuestión, sin posibilidad de revisión ni modificación del importe de las prestaciones ya causadas. Igualmente, quedan excluidas las bases de cotización correspondientes a los períodos en los que se haya percibido alguna prestación económica del sistema de la Seguridad Social, especificándose que, en estos casos, las bases de cotización también serán definitivas (art. 46.1).

En lo que respecta al procedimiento para determinar la regularización, el artículo establece varias reglas específicas (art. 46.2). En primer lugar, se identifican los días objeto de regularización, excluyendo aquellos correspondientes a los períodos contemplados en las letras c), d) y e del artículo 44.3 (solicitudes de altas presentadas fuera del plazo, altas de oficio a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, períodos anuales respecto de los que el trabajador por cuenta

propia hubiese incumplido la obligación de presentación de la declaración del IRPF), así como los días en los que se haya cotizado según el artículo 38 ter del LETRA. Este cálculo garantiza que la regularización solo afecte a los períodos sometidos a cotización ordinaria. Posteriormente, se calcula el promedio mensual de rendimientos netos obtenidos dividiendo los rendimientos netos anuales comunicados entre los días de alta determinados según la regla anterior y multiplicando el resultado por 30 (art. 46.2, regla 2.ª). Este promedio se contrasta con los tramos de rendimientos mensuales previstos en la tabla general o reducida del artículo 308, asegurando una relación proporcional entre los ingresos reales del autónomo y su base de cotización (art. 46.2, regla 4.ª).

El cálculo de las bases de cotización provisionales promedio también se detalla con rigor (art. 46.2, regla 3.ª). Se suman las bases provisionales de todos los meses del año y se descuentan proporcionalmente las correspondientes a los días excluidos, según lo previsto en la regla 1.ª. Este cálculo permite obtener una base que se compara con los tramos aplicables de la tabla. Una vez realizado ese contraste, el resultado determina si procede o no la regularización. Si la base de cotización promedio mensual está comprendida entre la base mínima y máxima del tramo aplicable, no se realiza ninguna modificación, adquiriendo las bases provisionales carácter definitivo (art. 46.2, regla 5.ª.a). Si la base promedio es inferior al mínimo del tramo correspondiente, se ajusta al mínimo y se reclama la diferencia al trabajador autónomo, quien deberá abonarla antes del último día del mes siguiente a la notificación, sin recargos ni intereses de demora (art. 46.2, regla 5.ª.b). Por otro lado, si la base promedio supera el máximo del tramo, se ajusta a dicho límite y se devuelve la diferencia de oficio antes del 30 de abril del año siguiente, también sin intereses de demora (art. 46.2, regla 5.ª.c).

Además, se introducen disposiciones específicas para situaciones de alta parcial, estableciéndose que las bases mínimas y máximas del tramo aplicable se ajustarán proporcionalmente al número de días de alta en el mes (art. 46.2, regla 5.ª.d). Asimismo, se regula la posibilidad de que los familiares colaboradores renuncien a la devolución de cuotas resultantes de la regularización, manteniendo como definitivas las bases provisionales, siempre que estas no excedan la base de cotización correspondiente al 31 de diciembre de 2022. En estos casos, la devolución se realizará de oficio por la diferencia entre la base provisional y la correspondiente a dicha fecha (art. 46.2, regla 6.ª).

Finalmente, una vez determinadas las diferencias entre las bases provisionales y definitivas, se aplicarán los tipos de cotización correspondientes a los períodos regularizados (art. 46.2, regla 7.ª).

Pluriactividad. Devolución de cuotas

El artículo 18.8 de la Orden PJC 178/2025 regula las normas para la devolución de cuotas a los trabajadores autónomos que coticen en régimen de pluriactividad, y lo hagan durante el año 2025. En concreto, cuando la cuantía de las aportaciones por contingencias comunes supere en su conjunto la cuantía de 16.672,66€, estos trabajadores tendrán derecho al reintegro del 50% del exceso, con el tope del 50% de las cuotas ingresadas en el RETA en razón de su cotización por las contingencias comunes.

PENSIONES PÚBLICAS

Revalorización de las pensiones públicas

El Real Decreto-ley 1/2025, de 28 de enero, actualiza el importe de las pensiones públicas en sus modalidades contributiva y no contributiva, así como de las del extinguido SOVI.

Las pensiones del nivel contributivo se revalorizarán con carácter general el 2,8% respecto de su importe a 31 de diciembre de 2024, equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en porcentaje del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre de 2024 (art.65.1). El límite máximo de las pensiones de este nivel se fija en la cuantía de 3.267,60€/mes o 45.746,40€/año (art.64), mientras que el importe de las mínimas -según tipo de pensión y perfil personal y/o familiar del beneficiario- es el que se relaciona en el Anexo I de la disposición (ver página 95).

Las pensiones SOVI no concurrentes tendrán un importe de 7.840,00€/año o de 7.610,40€/año cuando concurran con pensiones de viudedad de algún régimen de la Seguridad Social (art.65.4). En este último caso cuando la suma de ambas pensiones supere el doble de la pensión mínima de viudedad para beneficiarios mayores de 65 años se minorará la pensión SOVI en la cantidad necesaria para no superar dicho límite (dispos. trans.2ª LGSS).

La cuantía de las pensiones no contributivas de invalidez y jubilación queda establecida en 7.905,80€/año (art.65.5). Esta revalorización repercute en la cuantía del Ingreso Mínimo Vital (en adelante, IMV). Las prestaciones familiares no contributivas por hijo a cargo con 18 años o más y un grado de discapacidad mayor del 65 % se fija en 5.805,60€/año. Si la discapacidad es mayor o igual al 75 % la cuantía anual será de 8.707,20€/año (art.65.6). También se actualiza el complemento para la reducción de brecha de género (art.60 LGSS), que pasa a ser de 35,90€/mes, resultado de sumar al porcentaje de revalorización establecido para las pensiones contributivas el adicional del 5% (art.65.2).

Complementos por mínimos

Los límites de ingresos para causar derecho al complemento para las pensiones inferiores a la mínima del artículo 59 de la

LGSS son los que recogen en el Anexo I del referido Real Decreto-ley 1/2025. Y así, cuando la suma, en cómputo anual, de los rendimientos percibidos por el pensionista y los correspondientes a la pensión resulte inferior a la suma de 9.193,00€/año más el importe, también en cómputo anual, de la cuantía mínima fijada para la clase de pensión de que se trate, se reconocerá un complemento igual a la diferencia, distribuido entre el número de mensualidades en que se devenga la pensión. Se entenderá que concurren los anteriores requisitos cuando el interesado manifieste que va a percibir durante 2025 rendimientos del trabajo, del capital o de actividades económicas y ganancias patrimoniales, por cuantía igual o inferior a 9.193,00€. Los pensionistas que a lo largo del ejercicio 2025 perciban rentas acumuladas superiores a ese límite, estarán obligados a comunicarlo a las entidades gestoras en el plazo de un mes desde que se produzca.

Si se comprueba posteriormente que los rendimientos del pensionista durante 2025, en cómputo anual e independientemente de la fecha de su percibo y de que este haya sido periódico o en pago único, superan el límite previsto, los importes abonados en concepto de complemento por mínimos durante todo el año natural tendrán la consideración de indebidamente percibidos.

Con respecto a las pensiones causadas a partir de 1 de enero de 2013, para tener derecho al complemento, será necesario residir en territorio español (art.51 LGSS). Además, el importe de este no podrá superar la cuantía establecida en cada ejercicio para las pensiones de jubilación e invalidez en su modalidad no contributiva; este límite no se aplica al complemento que tienen reconocido los pensionistas de gran invalidez, destinado a remunerar a la persona que les atiende.

Cuando el pensionista acredita tener cónyuge a cargo en los términos del artículo 7 los rendimientos por cualquier naturaleza del pensionista y de su cónyuge han de resultar inferiores a 10.723,00€ anuales. Además, el derecho al complemento se condiciona a que la suma, en cómputo anual, de dichos rendimientos y del importe, también en cómputo anual, de la pensión a complementar resulta inferior a la suma de 10.723,00€ y de la cuantía anual de la pensión mínima con cónyuge a cargo de que se trate.

PENSIÓN DE JUBILACIÓN

El Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, introduce modificaciones significativas en la LGSS (LGSS) con el objetivo de mejorar la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo, así como de actualizar diversos aspectos relacionados con la jubilación parcial y activa. Las medidas entraron en vigor el 25 de diciembre de 2024, con excepción de las que afectan al contrato de relevo (artículo 2, modificación de los apartados 6 y 7 del artículo 12 del ET), que lo harán el 1 de abril de 2025.

A continuación, se detallan las reformas específicas con mención a los artículos que han sido objeto de modificación.

Complemento por demora en del acceso a la pensión de jubilación

La modificación del apartado 2.a del artículo 210 de la LGSS introduce un cambio técnico en los criterios aplicables al complemento económico reconocido a los beneficiarios que acceden a la pensión de jubilación a una edad superior a la ordinaria del artículo 205.1.a). Este complemento sigue otorgándose mediante un porcentaje adicional del 4 % por cada año completo cotizado entre la edad ordinaria de jubilación y la fecha del hecho causante de la pensión, pero la nueva redacción incorpora una novedad significativa respecto al cómputo de periodos fraccionados.

Mientras que en la redacción anterior solo se contemplaban años completos para el cálculo del porcentaje adicional, la nueva disposición permite que, a partir del segundo año completo de cotización, se computen también periodos superiores a seis meses e inferiores a un año, asignándose por dichos periodos un porcentaje adicional del 2 %. En todo caso, el primer año completo cotizado tras la edad ordinaria de jubilación sigue computándose únicamente en bloques anuales con un incremento del 4 %.

El porcentaje adicional acumulado, determinado conforme a estas reglas, se suma al porcentaje general reconocido al beneficiario en el apartado 1 del mismo artículo y se aplica a la base reguladora de la pensión para calcular su cuantía final. No obstante, se mantiene la limitación establecida en el artículo 57 de la LGSS, según la cual la cuantía inicial de la pensión no puede superar el límite máximo fijado anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En caso de que la pensión alcance el anterior límite sin que se haya podido aplicar total o parcialmente el porcentaje adicional, el beneficiario tiene derecho a percibir anualmente un importe adicional. Este importe se calcula aplicando el porcentaje no utilizado sobre el límite máximo vigente, redondeándose al alza al entero más próximo. Dicho importe se abona en catorce pagas anuales, con la restricción de que la suma total de la pensión reconocida y este complemento no puede exceder, en cómputo anual, el tope máximo de la base de cotización vigente.

La modificación del apartado b) del artículo 210.2 de la LGSS introduce precisiones significativas respecto a la cantidad a tanto alzado que puede percibir el interesado por cada año completo cotizado entre la edad ordinaria de jubilación, establecida en el artículo 205.1.a), y la fecha del hecho causante de la pensión. Si bien la fórmula de cálculo sigue basándose en los mismos parámetros (el factor de 800 o 880 en función de los años de cotización acreditados, la pensión inicial, el divisor de 500 y el coeficiente de 1/65), la nueva redacción incorpora importantes novedades que afectan al cómputo y distribución de este complemento.

En primer lugar, se introduce un cambio metodológico al precisar que el complemento económico se calculará por cada año completo cotizado dentro del periodo de demora, multiplicando la cuantía resultante de la fórmula por el número total de años cotizados.

En segundo lugar, la nueva redacción amplía el alcance del cálculo al permitir, a partir del segundo año completo de demora, que se computen periodos fraccionados superiores a seis meses e inferiores a un año. Para dichos periodos fraccionados, el complemento se determinará aplicando el 50 % de la cuantía calculada con la fórmula inicial, es decir, multiplicando el resultado por un factor de 0,5.

Por otro lado, se mantiene la diferenciación en función de los años de cotización acreditados en el momento en que se alcanza la edad ordinaria de jubilación. Si el interesado ha cotizado menos de 44 años y 6 meses, el cálculo utiliza el factor base de 800, mientras que, en los casos en los que se haya alcanzado o superado dicho umbral, el factor se incrementa en un 10 %, pasando a ser 880. Este esquema refuerza el incentivo para prolongar la vida laboral y continuar cotizando.

Jubilación anticipada voluntaria

La modificación del artículo 210.3 de la LGSS introduce un ajuste terminológico relevante al sustituir la referencia a la "base reguladora" por "pensión resultante" como base para la aplicación de los coeficientes reductores por edad en los casos de jubilación anticipada voluntaria (artículo 208 LGSS). La nueva redacción se aplica a los pensiones en que la base reguladora excede el límite máximo fijado anualmente en la LPGE.

Con la nueva redacción pues, que los coeficientes reductores se aplicarán sobre el importe de la "pensión resultante", es decir, sobre la base reguladora previamente ajustada al porcentaje correspondiente a los meses efectivamente cotizados.

Compatibilidad de la pensión con el trabajo

Pensión de jubilación activa

Se modifica también el artículo 214 de la LGSS (LGSS), que regula la jubilación activa, flexibilizando las condiciones para compatibilizar una pensión de jubilación con el desempeño de una actividad laboral. Antes de esta modificación, uno de los requisitos para acceder a la jubilación activa era que el trabajador acreditara suficientes años de cotización como para generar una pensión del 100% de la base reguladora (antiguo art. 214.1 a y b). Con la nueva redacción, este requisito se ha eliminado. Ahora, cualquier trabajador que haya alcanzado la edad ordinaria de jubilación y acredite el período mínimo de cotización exigido para generar derecho a una pensión puede acceder a la jubilación activa (art.214.1).

Otra de las novedades es la introducción de una escala progresiva que regula el porcentaje de la pensión que puede percibirse durante la jubilación activa (art.214.2). Según esta escala, un jubilado que haya retrasado su acceso a la pensión podrá percibir un 45% de la misma si la demora es de un año, el porcentaje aumenta progresivamente hasta alcanzar el 100% cuando el trabajador difiera el acceso a la pensión jubilación cinco años o más. Además, se ha previsto un incentivo adicional consistente en que por cada 12 meses ininterrumpidos en situación de jubilación activa, el porcentaje de la pensión a percibir se incrementará en 5 puntos porcentuales, con un límite máximo del 100%.

Para los trabajadores por cuenta propia, el artículo 214.3 de la LGSS establece una regulación específica que permite condiciones más favorables para la compatibilidad de la pensión. En concreto, podrán acogerse al beneficio aquellos autónomos que acrediten tener contratado al menos a un trabajador por cuenta ajena con carácter indefinido y una antigüedad mínima de 18 meses o los que contraten a un nuevo trabajador indefinido, siempre que dicho empleado no haya mantenido un vínculo laboral previo con el autónomo en los dos años anteriores al inicio de la jubilación activa. De cumplirse ese requisito, la cuantía será del 75% si la demora en el acceso a la pensión es de entre uno y tres años. A partir del cuarto año de demora, se aplicará la escala general, que puede alcanzar el 100% de la pensión.

Jubilación parcial

El Real Decreto-ley 11/2024 ha introducido modificaciones significativas en el régimen de jubilación parcial, afectando tanto a los requisitos de acceso como a las condiciones aplicables, y extendiendo sus efectos a diversos artículos del marco normativo.

Las modificaciones en el régimen de jubilación parcial anticipada se recogen en el apartado 2 del reformado artículo 215 de la LGSS. Con la nueva regulación el acceso a la jubilación parcial puede solicitarse hasta tres años antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación, eliminándose las restricciones del régimen transitorio anterior (art. 215.2.a). En la normativa anterior, la jubilación parcial anticipada solo podía solicitarse a partir de los 65 años o a los 63 si el trabajador acreditaba 36 años y medio de cotización, y se aplicaba una escala gradual establecida por la derogada disposición transitoria 10ª de la LGSS.

El acceso a esta modalidad sigue condicionándose a que el trabajador acredite una antigüedad mínima en la empresa de seis años (art.215.2 b) y haya cotizado al menos 33 años, 25 años para las personas con discapacidad (art.215.2 a) LGSS), además continúa exigiéndose la celebración simultánea de un contrato de relevo (art.215.2 LGSS). La reforma afecta al régimen de reducción de jornada y a los requisitos que debe reunir el contrato de relevo.

Con la nueva regulación, la jornada laboral del trabajador jubilado parcialmente debe reducirse entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%. La principal novedad radica en que dicho contrato debe ser por tiempo indefinido y a jornada completa (art. 215.2.b), desapareciendo la posibilidad de que sea de duración determinada o a tiempo parcial. En cuanto al régimen de reducción de jornada, durante el primer año de anticipación, la reducción es más restrictiva, oscilando entre el 20% y el 33% (art. 215.2.c). A partir del segundo año, las partes pueden revisar la reducción de jornada, siempre dentro de los márgenes establecidos, entre un mínimo del 25% y un máximo del 75% (dicha modificación elimina la vinculación entre el aumento de la reducción de jornada hasta el 75% y la obligatoriedad de formalizar un contrato de relevo a tiempo completo). Estas novedades se completan con la posibilidad de que el jubilado parcial acumule los períodos de actividad en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo (art.214.3 LGSS).

Además, se mantiene la obligación de garantizar una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y las del jubilado parcial, exigiendo que la base de cotización del relevista no sea inferior al 65% del promedio de las bases de los seis últimos meses que componen la base reguladora de la pensión de jubilación parcial (art. 215.2.d).

En relación con la jubilación parcial ordinaria, es decir, aquella solicitada tras alcanzar la edad ordinaria de jubilación, el nuevo texto modifica el límite de reducción de jornada, ampliándolo del 50% al 75% (art. 214.1). Aunque no se requiere la formalización de un contrato de relevo, la nueva regulación amplía el margen de reducción de jornada permitido.

Contrato de relevo

Las modificaciones en el régimen de jubilación parcial también afectan a los apartados 6 y 7 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, que regulan el contrato de relevo. La redacción anterior permitía que dicho contrato fuera a tiempo parcial, con el fin de cubrir la reducción de jornada del trabajador jubilado parcialmente. Sin embargo, la nueva redacción establece la obligación de que el contrato de relevo sea a tiempo completo en los supuestos de jubilación parcial anticipada.

En este último caso, el contrato de relevo deberá mantenerse vigente desde la fecha de efectos de la jubilación parcial hasta, al menos, dos años después de la extinción de dicha jubilación. Si el contrato se extingue antes de este plazo, la empresa deberá celebrar un nuevo contrato de relevo en las mismas condiciones que el extinguido. En caso de incumplimiento de esta obligación, el empresario será responsable del reintegro de las prestaciones percibidas por el trabajador jubilado parcialmente (art. 12.6). También es posible que el contrato adopte la modalidad de fijo-discontinuo, siempre que cumpla las disposiciones reglamentarias aplicables (art. 12.7). Por lo demás, se mantiene la obligación de que el contrato de relevo puede deba formalizarse con un trabajador desempleado o con uno que ya tuviera un contrato de duración determinada con la empresa.

El puesto de trabajo del relevista puede ser el mismo o diferente al del jubilado parcial, pero debe existir correspondencia entre las bases de cotización de ambos, conforme a lo dispuesto en la normativa de la Seguridad Social, de manera que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial (art.215.2 d) LGSS).

En cuanto al acceso a la jubilación parcial una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación, la nueva regulación permite la celebración de un contrato de relevo indefinido o temporal a tiempo completo o parcial, en todo caso la jornada realizada por el relevista deberá ser, como mínimo, equivalente a la jornada dejada vacante por el jubilado parcial. Si se opta por la celebración de un contrato de relevo por tiempo determinado, la duración del mismo deberá ser al menos de un año (art. 12.7).

Al igual que en la jubilación anticipada, el contrato de relevo podrá formalizarse con un trabajador desempleado o con uno que ya tuviera un contrato de duración determinada con la empresa. Además, el relevista puede ocupar el mismo puesto que el jubilado parcialmente o uno diferente. También se permite la acumulación del tiempo de trabajo en períodos más amplios, conforme a lo establecido para la jubilación parcial anticipada.

TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL Y FIJO-DISCONTINUOS

El Real Decreto-ley 11/2024 introduce modificaciones relevantes en los artículos 245.2, 247 y 248 de la LGSS (LGSS) en relación con los trabajadores a tiempo parcial y fijos-discontinuos, centradas en su protección social, el cómputo de los períodos de cotización y la cuantificación de las prestaciones económicas.

La modificación del artículo 245.2 de la LGSS establece una nueva regulación en relación con la protección social de los trabajadores a tiempo parcial, de relevo a tiempo parcial y fijos-discontinuos. En esta reforma, se incorpora una referencia específica a las particularidades que afectan a cada modalidad de contrato en cuanto a la protección social. Anteriormente, la legislación no diferenciaba explícitamente las condiciones de protección para los trabajadores fijos-discontinuos en comparación con los a tiempo parcial o de relevo. Ahora, la norma establece que la regulación de la protección social deberá tener en cuenta las características de cada tipo de contrato.

Por otro lado, la reforma del artículo 247 de la LGSS introduce una diferenciación en el cómputo de los períodos de cotización para trabajadores a tiempo parcial y fijos-discontinuos. El apartado 1 mantiene el cómputo de los períodos de cotización para los trabajadores a tiempo parcial en los mismos términos que antes, es decir, los períodos cotizados a tiempo parcial se siguen computando para acceder a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, pero en función de la jornada efectivamente trabajada. La novedad principal se encuentra en el apartado 2, que recupera el coeficiente de 1,5 para los trabajadores fijos-discontinuos, el cual había sido suprimido por el Real Decreto-ley 2/2023. Este coeficiente permite contar como más favorables los períodos de cotización de los trabajadores fijos-discontinuos para el cálculo del período de carencia necesario para acceder a las pensiones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

La nueva redacción del artículo 248 de la LGSS introduce modificaciones relevantes en la regulación de la cuantía de las prestaciones económicas. En relación con la integración de períodos en los que no haya existido obligación de cotizar, se establece que esta se realizará con la base mínima de cotización correspondiente al número de horas contratadas en último término, seleccionada entre las aplicables en cada momento (art. 248.2 LGSS).

Asimismo, se introduce un nuevo apartado para determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente derivadas de enfermedad común, que tiene en cuenta los distintos períodos en los que el trabajador haya permanecido en alta con contratos a tiempo parcial, independientemente de la duración de la jornada (art. 248.3 LGSS). En el caso de los trabajadores fijos discontinuos, se establece el ya mencionado coeficiente multiplicador de 1,5 para el cálculo de los períodos de alta, siempre que el número total de días cotizados no supere el número de días naturales del año.

Finalmente, se añade una previsión respecto al complemento económico de la pensión de jubilación para trabajadores que prolonguen su actividad mediante contratos a tiempo parcial o fijos discontinuos, conforme al artículo 210.2. Para estos casos, se aclara que los períodos de cotización necesarios para alcanzar cada año completo cotizado serán determinados conforme a lo dispuesto en los artículos 247.1 y 247.2, según se trate de trabajadores a tiempo parcial o fijos discontinuos, respectivamente (art. 248.4 LGSS).

PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

El RD-Ley 2/2024 ha modificado también introducido modificaciones significativas en la dinámica de a protección por desempleo en sus niveles contributivo y asistencial, Las medidas entraron en vigor el 1 de noviembre de 2024.

Prestación contributiva por desempleo

Compatibilidad con el trabajo

La nueva disposición adicional quincuagésima novena de la LGSS introduce un régimen de compatibilidad de las prestaciones contributivas por desempleo con el trabajo.

En primer lugar, se establece que las prestaciones contributivas por desempleo nacidas a partir del 1 de abril de 2025, cuyo período de derecho sea superior a doce meses, serán compatibles con el trabajo por cuenta ajena una vez devengados los primeros nueve meses de prestación (apartado 2). Esta compatibilidad se regirá bajo las mismas condiciones que el subsidio por desempleo, tal y como se establece en el artículo 282.3 LGSS, con ciertas particularidades. Entre las condiciones más relevantes, se establece que el beneficiario podrá solicitar la suspensión de la compatibilidad si así lo desea, siempre que lo haga dentro de los quince días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral o al décimo mes de devengo de la prestación.

Asimismo, en el caso de prestaciones nacidas antes del 1 de abril de 2025, la compatibilidad también se extiende a partir de esa fecha, siempre que se cumpla con los plazos de solicitud establecidos. A tal fin, se establece un complemento de apoyo al empleo en función de las circunstancias laborales del beneficiario, que varía dependiendo de la jornada de trabajo (a tiempo completo o parcial), y se ajusta mensualmente, La duración máxima de este complemento se fija en función del mes en que se inicie la compatibilización (apartado 3). Gráficamente

Mes de prestación en que se percibe el complemento de apoyo al empleo (CAE)	CAE. Empleo a tiempo completo (%IPREM)	CAE. Empleo a tiempo parcial >=75% de la jornada (%IPREM)	CAE. Empleo a tiempo parcial <75% y >=50% de la jornada (%IPREM)	CAE. Empleo a tiempo parcial <50% de la jornada (%IPREM)	Duración máxima
10º	80	75	70	60	30
11º	80	75	70	60	60
12º	80	75	70	60	90
13º a 15º	80	75	70	60	180

16º a 18º	60	50	45	40	180
19º a 21º	40	35	30	25	180
22º a 24º	30	25	20	15	180

Con todo, el CAE será incompatible con un salario bruto mensual superior al 375% del IPREM (apartado 5) lo que introduce un límite a la cuantía de los ingresos obtenidos por la persona trabajadora para seguir percibiendo la prestación contributiva.

Mientras el beneficiario esté recibiendo el complemento de apoyo al empleo, no se realizarán cotizaciones a la Seguridad Social durante el período de trabajo a tiempo completo, y si se compatibiliza con trabajo a tiempo parcial, se cotizará de forma proporcional al tiempo trabajado (apartado 7).

Acceso a la prestación suspensión y extinción

Por otro lado el RD-Ley 2/2024 ha modificado los artículos 269,.3 271 y 272 de LGSS, que regulan, respectivamente, el acceso, la suspensión y la extinción de las prestaciones contributivas por desempleo.

Con la modificación del apartado 3 del artículo 269, se extiende a las prestaciones del nivel asistencial la imposibilidad de computar para futuros derechos de prestaciones las cotizaciones que no sean utilizadas cuando el titular de la prestación ha generado otra nueva por haber cotizado un tiempo igual o superior a doce meses y opta por reabrir un derecho anterior.

El nuevo artículo 271 de la LGSS introduce diversas modificaciones relevantes respecto a la regulación anterior. En primer lugar, se amplía el alcance de la suspensión del derecho a la prestación por desempleo al incluir como supuesto la suspensión del acuerdo de actividad, requiriendo su reactivación para la reanudación de la prestación (art. 271.1.a).

Además, se precisa que, en caso de privación de libertad, el titular podrá solicitar la continuidad de la prestación si acredita que las rentas de su unidad familiar no superan el salario mínimo interprofesional, definiendo la unidad familiar conforme al artículo 275 de la LGSS (art. 271.1.c). En relación con los trabajos por cuenta ajena o propia, se establece una diferenciación para actividades que impliquen alta en mutualidades de previsión social, limitándose a veinticuatro meses el periodo de suspensión aplicable (art. 271.1.d). También se regula expresamente la suspensión por el incumplimiento del acuerdo de actividad o por no figurar inscritos como demandantes de empleo, salvo que se compatibilice la prestación con el empleo conforme al artículo 282.3 (art. 271.1.i-j).

Adicionalmente, se introduce un nuevo supuesto de suspensión vinculado al incumplimiento de la obligación de presentar la declaración del IRPF durante un ejercicio fiscal (art. 271.1.k) y otro referido a la no reincorporación injustificada de los trabajadores fijos-discontinuos llamados a retomar su actividad (art. 271.1.l).

En cuanto a la reanudación, se mantiene la necesidad de solicitarla en un plazo de quince días tras la finalización de la causa de suspensión, pero ahora se requiere también la reactivación del acuerdo de actividad (art. 271.3). Asimismo, se precisa que el reconocimiento de la reanudación estará condicionado a la inscripción como demandante de empleo y, en determinados casos, a la suscripción de un nuevo acuerdo de actividad (art. 271.3.d-e).

La nueva redacción del artículo 272 introduce algunas modificaciones importantes en los casos de extinción del derecho a la percepción de la prestación por desempleo, ampliando ciertos supuestos y especificando con mayor precisión las condiciones que rigen esta extinción. Se mantiene el agotamiento del plazo de duración de la prestación como causa de extinción (art. 272.a) y también la imposición de sanciones conforme al texto refundido de la LISOS (art. 272.b). Sin embargo, se introduce un ajuste en la duración de los trabajos que extinguen el derecho, al establecerse como causa de extinción la realización de actividades por un plazo igual o superior a 24 meses en los supuestos de alta en una mutualidad de previsión social alternativa (art. 272.c).

En lo que respecta a la jubilación, continúa siendo causa de extinción del derecho el cumplimiento de la edad ordinaria para la pensión contributiva de jubilación, pero se matiza que el beneficiario podrá optar por la prestación más favorable, tanto en caso de jubilación como de incapacidad permanente (art. 272.d y e). Además, el derecho a la prestación se extinguirá en caso de traslado de residencia o estancia en el extranjero, excepto en los casos de suspensión establecidos en el artículo 271 (art. 272.f).

Finalmente, se añade un nuevo caso de extinción relacionado con el transcurso del plazo de seis años desde la baja de la prestación sin haber reanudado el derecho, lo que refuerza la temporalidad del derecho a la prestación (art. 272.h).

Subsidio por desempleo

El nuevo texto comporta la modificación del mencionado nivel asistencial de la protección por desempleo (subsidios por desempleo). A tal objeto se da nueva redacción a los artículos 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 282, 286, 287, 299 de la LGSS.

Seguidamente resumimos las referidas modificaciones.

Beneficiarios de subsidio por desempleo

La nueva redacción del artículo 274.1 de la LGSS regula los colectivos beneficiarios del subsidio por desempleo, que pasan a ser las personas que agoten una prestación contributiva por desempleo (art.274.1 a) y aquellas que se encuentren en situación legal de desempleo, pero no tengan cubierto el período mínimo de cotización para causar la prestación contributiva por esta contingencia (art.274.1 b). El derecho al subsidio por agotamiento de la prestación contributiva se amplía, por lo tanto, a nuevos colectivos con la incorporación entre los beneficiarios de los menores de 45 años sin responsabilidades familiares, siempre que hayan agotado una prestación de una duración igual o superior a 360 días, y las personas sin cargas familiares que no tengan derecho a la prestación contributiva y hayan cotizado al menos tres meses (cuando en la antigua regulación exigía un mínimo de seis).

El resto de los requisitos pasan a ser los que enumerados en el apartado 2 del artículo, es decir, no tener derecho a la prestación contributiva por desempleo, no encontrarse en supuesto de incompatibilidad, carecer de rentas propias, o bien, alternativamente, acreditar responsabilidades familiares. En todos los casos, el reconocimiento del derecho al subsidio exige la inscripción como demandante de empleo, así como la suscripción del acuerdo de actividad (art.274.3). Se suprime, pues, el requisito de inscripción previa de un mes como demandante de empleo del antiguo artículo 274.1.

Subsidio para trabajadores mayores de 52 años

También se modifican las condiciones para el acceso al a subsidio especial para trabajadores mayores de 52 años que reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a la pensión contributiva de jubilación. El acceso se condiciona, además, al cumplimiento de los enumerados en el artículo 280 de la LGSS, es decir: acreditar un mínimo de 6 años cotizados por la contingencia de desempleo a lo largo de su vida laboral y permanecer inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo desde la fecha del agotamiento de la prestación contributiva o de la situación legal de desempleo. Se entiende cumplida esta última condición cuando cada una de las posibles interrupciones hubiera tenido una duración inferior a noventa días naturales, no computándose los períodos que correspondiesen a la realización de una actividad por cuenta propia o ajena. En este último caso, el trabajador no causaría derecho al subsidio cuando el cese en el último trabajo fuera voluntario. También podrían acceder los trabajadores mayores de 52 años que cumplieran esta edad cuando tuvieran derecho a la reanudación de cualquier otro subsidio por desempleo o quienes la cumplieran durante la percepción del mismo.

El acceso se condiciona también a que el beneficiario careciera de rentas propias superiores al 75% del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. Esta exigencia se mantiene durante todo el período de percepción, por lo que el beneficiario está obligado a presentar ante la entidad gestora una declaración anual de sus rentas, acompañada de la documentación acreditativa correspondiente (art.280.8).

A efectos de determinar la cotización se tomará como base de cotización el 125 por cien de la base mínima de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social, vigente en cada momento. En caso de percibir el complemento de apoyo al empleo CAE), la base por la que deberá cotizarse se reducirá en proporción a la jornada trabajada.

La cuantía del subsidio es igual al 80% del IPREM vigente en cada momento y el derecho se extingue cuando el titular cumpla la edad ordinaria exigida en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación (art.272 d) LGSS).

Duración del subsidio por desempleo

Con la modificación del artículo 277 de la LGSS se reconfiguran las duraciones máximas de los subsidios por desempleo para las personas que hayan agotado previamente una prestación contributiva por desempleo. Las nuevas duraciones pasan a determinarse en función de la edad de la persona solicitante en la fecha de agotamiento de la mencionada prestación, la acreditación de responsabilidades familiares y la duración de la prestación por desempleo agotada, con arreglo a la siguiente tabla

RESPONSABILIDADES FAMILIARES	EDAD EN LA FECHA DEL AGOTAMIENTO DE LA PRESTACIÓN	DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO AGOTADA	DURACIÓN MÁXIMA DEL SUBSIDIO
NO	<45 años	≥= 360 días	6 meses
	>45 años	≥= 120 días	
SI	Indiferente	≥= 120 días	24 meses
		≥= 180 días	30 meses

Quienes accedan al subsidio sin acreditar responsabilidades familiares, podrán hacerlo posteriormente, dentro del plazo de los doce meses siguientes a la fecha del hecho causante del mismo. En este caso, se amplía la duración máxima del subsidio inicialmente reconocido hasta la que correspondiese en función de la duración de la prestación contributiva agotada.

La duración de los subsidio para los trabajadores que no reúnan el requisito de carencia para el acceso a la prestación contributiva por desempleo (art.274.1 b LGSS) se determina en función del periodo de ocupación cotizado y de la acreditación de responsabilidades familiares, según la siguiente tabla:

PERÍODO MÍNIMO DE OCUPACIÓN COTIZADA	ACREDITACIÓN DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES	DURACIÓN MÁXIMA DEL SUBSIDIO
90 días	Indiferente	3 meses
120 días	Indiferente	4 meses
150 días	Indiferente	5 meses
180 días	No	6 meses
	Si	21 meses

En todos los casos el subsidio se reconoce por periodos trimestrales, prorrogables hasta agotar la duración máxima. El beneficiario debía poder acreditar en cada momento los requisitos de carencia de rentas o, de ser el caso, las responsabilidades familiares (art.277.3). A los efectos de determinar el cumplimiento de ambos requisitos en la solicitud de alta inicial, de reanudación y de las prórrogas del subsidio, el interesado debe suscribir una declaración responsable en la que constaran todas las rentas e ingresos obtenidos durante el mes natural anterior tanto por él, como, en su caso, por el resto de los miembros de su unidad familiar. Dicha declaración será posteriormente contrastada con los datos que constaran en sus declaraciones tributarias (art.275.6).

Prórrogas del subsidio

Los subsidios pasan a prorrogarse por períodos trimestrales, en lugar de por semestres (art.276.2 LGSS). Una vez que se hubieran devengado tres meses de su percepción, los beneficiarios deben presentar una solicitud de prórroga, acompañada de la documentación acreditativa del mantenimiento de los requisitos de acceso.

La solicitud debe formularse en el plazo de los quince días hábiles siguientes a la finalización del periodo trimestral. Presentada en dicho plazo, el subsidio se prorroga desde el día siguiente a la fecha de agotamiento del período de derecho trimestral. En otro caso, el derecho a la prórroga tendría efectividad a partir del día de su solicitud, siempre que esta se presentara dentro de los seis meses siguientes a la fecha del agotamiento del periodo trimestral. Si la prórroga se solicita fuera de este plazo, la solicitud será denegada, salvo que el último día de este plazo, el solicitante esté realizando trabajos por cuenta propia o ajena, en cuyo caso se ampliará el plazo de solicitud hasta los 15 días siguientes a la finalización del trabajo. En este caso se exigirá que el último cese previo a la reanudación fuera involuntario o constituyera situación legal de desempleo

Requisitos de carencia de rentas y responsabilidades familiares

Los beneficiarios del subsidio han de carecer de rentas de cualquier naturaleza superiores al 75% del SMI en la fecha de la solicitud del alta inicial o de las prórrogas o reanudaciones del subsidio (art.275.1 LGSS). Adicionalmente, deben acreditar tener responsabilidades familiares para el acceso a la modalidad de subsidio en que así se exija.

La definición de responsabilidades familiares pasa a ser la del nuevo redactado de los artículos artículo 275.2 y 3, por lo que se entiende cumplido este requisito cuando el conjunto de las rentas de la unidad familiar, con inclusión de las del beneficiario, dividido entre el número de miembros no supere el umbral del 75% del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. La definición de unidad familiar se ajusta a la del antiguo redactado del artículo 275.3, pero se suprime la indicación de que no se considera a cargo el cónyuge o familiar con rentas superiores al 75% del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias (antiguo art.275.3, tercer párrafo). También pasa a incluirse entre los miembros de la unidad familiar a la pareja de hecho de la persona solicitante o beneficiaria que conviva con él. A estos efectos, se considera pareja de hecho la constituida con al menos un año de antelación, salvo que existan hijos e hijas en común, en cuyo caso no es necesario acreditar dicha convivencia previa.

En lo que respecta a los ingresos computables se incorporan a la relación las pensiones alimenticias y las compensatorias, acordadas en caso de separación, divorcio, nulidad matrimonial o en procesos de adopción de medidas paternofiliales cuando no exista convivencia entre los progenitores (art.275.4) y se relacionan nuevas rentas no computables, como las percepciones por asistencia a acciones de formación profesional, la realización de prácticas académicas externas y las rentas derivadas del trabajo por cuenta ajena a tiempo completo o a tiempo parcial devengadas por la persona beneficiaria durante el periodo de percepción del complemento de apoyo al empleo (ver apartado Compatibilidades).

Cuantía del subsidio por desempleo

La cuantía del subsidio por desempleo pasa a ser la establecida en el artículo 278 LGSS, es decir, el 95% del IPREM durante los 180 primeros días, el 90% desde el día 181 al día 360, y el 80% a partir del día 361. Estas cuantías se reducen en caso

de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial y en función del promedio de las horas trabajadas durante los últimos 180 días del periodo de ocupación cotizada tomados para el acceso a la prestación contributiva precedente (subsidio por agotamiento de prestaciones contributivas por desempleo) o cotizados antes de la situación legal de desempleo (subsidio por desempleo ante cotizaciones insuficientes).

Compatibilidades

El régimen de incompatibilidades de las prestaciones y subsidios por desempleo se desarrolla en la nueva redacción del artículo 282 de la LGSS. De modo que las prestaciones por desempleo serán incompatibles, como hasta la reforma, con el trabajo por cuenta propia, las prestaciones económicas de la Seguridad Social -salvo que estas hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación o el subsidio-. La novedad viene recogida en el apartado 3 del artículo, y estriba en la posibilidad de compatibilizar el subsidio con el trabajo por cuenta ajena a tiempo competo o parcial. En ese caso el subsidio se convierte en el denominado complemento de apoyo al empleo (en adelante, CAE), cuya cuantía se determina según la siguiente tabla:

Trimestre de subsidio	CAE, Empleo a tiempo completo (% IPREM)	CAE, Empleo a tiempo PARCIAL ≥=75% de la jornada (% IPREM)	CAE, Empleo a tiempo PARCIAL <75 % y =50 % de la jornada (% IPREM)	CAE, Empleo a tiempo PARCIAL <50% de la jornada (% IPREM)
1	80	75	70	60
2	60	50	45	40
3	40	35	30	25
4	30	25	20	15
5 y siguientes	20	15	10	5

El CAE puede percibirse un máximo de 180 días en una o varias relaciones laborales, y su cuantía se ajusta al periodo trimestral durante el cual se realiza el trabajo, así como a la jornada trabajada en cada momento. De la duración del subsidio se consumen tantos días como los percibidos de complemento de apoyo al empleo.

El CAE es incompatible con el trabajo por cuenta ajena en empresas que tenga autorizado un ERE en el momento de la contratación o en aquéllas en las que el beneficiario hubiera prestado servicios en los 12 meses anteriores. Tampoco se aplica esta compatibilidad cuando la contratación afecta 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 la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos (art.282.3).

La compatibilidad del subsidio se extiende, además, a la percepción de prestaciones no contributivas de la Seguridad Social o las rentas mínimas o ayudas análogas de asistencia social (art.282.4) y la realización de prácticas formativas, prácticas académicas externas incluidas en programas de formación o programas de formación para el empleo (art.282.5 LGSS).

Suspensión del derecho

El subsidio por desempleo se suspendía por las causas previstas en el artículo 271 de la LGSS. Además de los ya existentes, se introdujeron nuevos supuestos, enumerados en los apartados i, j y k del artículo. Consiguientemente, pasaban a ser motivos de suspensión del subsidio los períodos en los que los beneficiarios no figurasen inscritos como demandantes de empleo (apartado i) y el incumplimiento o suspensión del acuerdo de actividad por el incumplimiento de presentar la declaración del IRPF en las condiciones y plazos previstos en la normativa tributaria aplicable (apartados j y k).

Otras medidas sobre protección por desempleo

La nueva redacción del artículo 295 introduce cambios significativos en el procedimiento de reintegro de pagos indebidos. En primer lugar, se mantiene la responsabilidad de la entidad gestora para declarar y exigir la devolución de las prestaciones indebidamente percibidas por los trabajadores, así como la devolución de las prestaciones de las que el empresario es directamente responsable. En caso de que no se haya efectuado el reintegro dentro del plazo establecido, corresponderá a la TGSS proceder con la recaudación en vía ejecutiva, de acuerdo con las normas reguladoras de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social. Además, se devengará el recargo y el interés de demora según lo dispuesto en la ley vigente (art. 295.1).

No ha sido objeto de modificación el procedimiento en vía ejecutiva, pero se establece que la entidad gestora podrá concertar los servicios que considere necesarios con la TGSS o con otras administraciones públicas para gestionar la recaudación, con el fin de facilitar y agilizar el proceso (art. 295.2).

Además se introduce la posibilidad de la compensación parcial y fraccionamiento del pago de las prestaciones indebidas. La entidad gestora podrá conceder estas opciones a solicitud del responsable del reintegro, siempre y cuando la solicitud se presente antes del inicio de la recaudación ejecutiva. Este fraccionamiento incluirá tanto el principal de la deuda como el recargo exigible en el momento de la solicitud, y se devengarán intereses de demora desde la fecha en que se otorgue el fraccionamiento hasta el pago total de la deuda. La ley establece que los términos y condiciones para estos procesos serán reglamentarios (art. 295.3).

También se ha dado nueva redacción al artículo 299 de la LGSS, sobre obligaciones de los trabajadores, solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo. En primer lugar, se incorpora la obligación que los solicitantes y beneficiarios de las prestaciones deben comunicar a los servicios públicos de empleo autonómicos y a la entidad gestora cualquier cambio de domicilio en el momento en que este se produzca (art. 299.b). Además, si no se garantiza la recepción de las comunicaciones en el domicilio facilitado, se establece que los beneficiarios deberán proporcionar los datos necesarios para que la comunicación se pueda realizar por medios electrónicos, lo que no estaba explicitado en la redacción anterior.

Por otro lado, se ha eliminado la obligación de renovar la demanda de empleo en los términos establecidos en el documento de renovación de la demanda (art. 299.d), simplificando esta obligación y enfocándose solo en la comparecencia ante los servicios públicos de empleo o agencias de colocación cuando se les haya requerido.

También se ha especificado que los beneficiarios deberán acreditar las actuaciones realizadas en la búsqueda activa de empleo, reinserción laboral o mejora de la ocupabilidad ante el Servicio Público de Empleo Estatal, el Instituto Social de la Marina y los servicios públicos de empleo autonómicos cuando sean requeridos para ello (art. 299.e). En la redacción anterior, este aspecto no mencionaba los detalles de los organismos ante los cuales se debía realizar la acreditación.

Se ha introducido una nueva obligación referente a la comunicación de las situaciones de interrupción de la actividad fija discontinua, suspensión o extinción de la relación laboral que originó el complemento de apoyo al empleo (art. 299.i), lo que no se mencionaba en la redacción anterior.

Por último, se ha añadido que los beneficiarios deben presentar anualmente la declaración correspondiente al impuesto sobre la renta de las personas físicas (art. 299.k)..

TRABAJADORES EXTRANJEROS

El Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, introduce importantes modificaciones en la regulación de la residencia y el trabajo de extranjeros en España, sustituyendo al anterior Real Decreto 557/2011, al objeto objetivo de ajustar los procedimientos de visados y autorizaciones a las necesidades sociales y económicas del país. Entre las medidas se incluyen la creación de un marco específico para las autorizaciones de residencia y trabajo para actividades de temporada. Las concretamos a continuación.

El artículo 39 establece el proceso para solicitar visados de residencia temporal no lucrativa, trabajo por cuenta propia y residencia sin autorización de trabajo, exigiendo la presentación de documentación que acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 38 (art. 39). En el caso de la residencia no lucrativa, se requiere demostrar suficiencia económica, contar con un seguro de salud y no estar sujeto a compromisos de retorno (art. 61.2).

El artículo 40 regula el procedimiento para la tramitación de los visados de residencia temporal por reagrupación familiar, trabajo por cuenta ajena y actividades de temporada. La solicitud debe presentarse personalmente o mediante representación, acompañada de la documentación que acredite el cumplimiento de los requisitos del artículo 38 (art. 40.1). En el caso de la reagrupación familiar, la solicitud debe presentarse dentro de los dos meses posteriores a la concesión de la autorización al reagrupante, mientras que para los visados de trabajo por cuenta ajena y para actividades de temporada, se presentará en un mes desde la notificación al empleador (art. 40.1 a y b). La oficina consular evaluará la documentación y resolverá el visado en un plazo máximo de un mes (art. 40.2). En los casos de contratación colectiva en origen, el empleador deberá presentar las solicitudes de los trabajadores de manera conjunta, acreditando los requisitos establecidos en el artículo 38 (art. 40.4). El visado se emitirá conforme a los plazos establecidos en la normativa de gestión colectiva de contrataciones en origen (art. 40.4).

El artículo 43 regula los visados para la búsqueda de empleo, que permiten a la persona extranjera residir en España durante un periodo de doce meses con el objetivo de encontrar trabajo (art. 43.1). En caso de obtener un contrato de trabajo, el empleador debe solicitar la autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena (art. 43.1). Los visados para la búsqueda de empleo se dividen en dos tipos: dirigidos a hijos o nietos de español de origen y aquellos en ocupaciones y áreas territoriales específicas (art. 43.2). Los requisitos para obtener el visado se basan en el artículo 38 y los establecidos en la orden ministerial sobre contratación colectiva en origen (art. 43.3). Si la persona obtiene un contrato en España, se aplicará el procedimiento del artículo 77 para la autorización de residencia y trabajo, y el visado será válido hasta la resolución (art. 43.4). La validez de la autorización estará condicionada a la afiliación y alta en la Seguridad Social dentro del mes siguiente a la notificación (art. 43.5).

En relación con la autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena, el artículo 73 otorga a los titulares el derecho a residir y trabajar en España, siempre que se inscriban en la Seguridad Social en los tres meses posteriores a su llegada

(art. 73.2). El artículo 74 establece requisitos para los empleadores, como estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de Seguridad Social, y que la situación nacional de empleo permita la contratación de extranjeros (art. 74.1). Además, el artículo 75 regula la situación nacional de empleo y facilita la contratación de extranjeros mediante un catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, elaborado trimestralmente por el Servicio Público de Empleo Estatal (art. 75.1).

La renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo se regula en el artículo 81, que establece que la autorización renovada tendrá una vigencia de cuatro años y se podrá solicitar hasta dos meses antes de su vencimiento, con efectos retroactivos (art. 81.1). En cuanto a la residencia temporal sin autorización de trabajo, el artículo 88 regula los visados para ciertos perfiles, como técnicos y científicos contratados por la Administración Pública o universidades, permitiendo la estancia sin necesidad de autorización de trabajo (art. 88.1). Los procedimientos varían según se realice la solicitud desde fuera o dentro de España, y la autorización es válida hasta un máximo de un año, con posibilidad de prórroga (art. 89.7).

El artículo 100 regula la residencia temporal para actividades de temporada, permitiendo a los trabajadores extranjeros realizar labores de temporada por un máximo de nueve meses al año. En cuanto al proceso para solicitar la autorización de trabajo para actividades de temporada, el artículo 103 establece que la solicitud debe presentarse al menos dos meses antes del inicio de la actividad laboral, junto con la documentación correspondiente, como la prueba de seguro de salud y el compromiso del empleador (art. 103.2 y 3). Si la solicitud no se resuelve en el plazo de un mes, se entenderá desestimada por silencio administrativo (art. 103.4).

El Título VI regula la gestión colectiva de contrataciones, un proceso que permite gestionar de manera simultánea múltiples autorizaciones de residencia y trabajo, facilitando la contratación de trabajadores extranjeros directamente en sus países de origen. Además, los empleadores deben garantizar condiciones laborales adecuadas, como alojamiento y transporte (art. 113.1 y 118). Las solicitudes de gestión colectiva deben presentarse electrónicamente con al menos tres meses de antelación al inicio de la actividad laboral (art. 122.2).

El artículo 253 establece que la inspección laboral en materia de trabajo de extranjeros corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que llevará a cabo sus funciones en base a la normativa específica (Ley 23/2015, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social). Esta labor también será ejercida por las administraciones autonómicas en aquellas regiones donde se haya traspasado la competencia ejecutiva en inspección.

En cuanto a las infracciones y sanciones en el ámbito social, el artículo 254 regula las infracciones en tres categorías: leves, graves y muy graves, de acuerdo con los artículos 52 y 54 de la Ley Orgánica 4/2000. Las sanciones por estas infracciones se imponen atendiendo a criterios como el grado de culpabilidad, el daño o riesgo causado y la capacidad económica del infractor, todo bajo el principio de proporcionalidad. Las multas varían según la gravedad de la infracción: de 50 a 500 euros para las leves, de 501 a 10.000 euros para las graves y de 10.001 a 100.000 euros para las muy graves. La tramitación de los expedientes sancionadores recae sobre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o los órganos autonómicos competentes, dependiendo de la región. Además, se establece un proceso de notificación y alegaciones, con plazos específicos, y en caso de infracciones graves o muy graves, puede aplicarse la expulsión del territorio español en lugar de una sanción económica (art. 254).

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES FRENTE A REPRESALIAS (GARANTÍA DE INDEMNIDAD)

La Ley Orgánica 5/2024, de 14 de noviembre, introduce pretende reforzar la protección de los derechos de los trabajadores frente a represalias. La reforma se enmarca en la implementación de la Directiva (UE) 2019/1937, sobre la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, y tiene por objeto regular el derecho de defensa, reconocido en el artículo 24 de la CE como derecho fundamental indisponible (artículo 1).

En el ámbito laboral este propósito se traduce en la protección en favor de aquellos trabajadores que puedan ser objeto de represalias por parte de sus empleadores debido al ejercicio de sus derechos laborales, tales como la denuncia de vulneraciones de la normativa, la participación en actividades sindicales o la reclamación de derechos relacionados con la igualdad y la no discriminación. La protección se extiende al cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que presten servicios en la misma empresa, aun cuando éstos no hubieran realizado la actuación conducente al ejercicio de sus derechos (disposición adicional 3ª).

IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

El Real Decreto que se expone regula la obligación de las empresas de implementar medidas planificadas dirigidas a garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, conforme a lo dispuesto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

La normativa establece el marco para la implementación de medidas que deben ser negociadas y adaptadas a las características de cada empresa, siendo de aplicación en aquellas que cuenten con más de 50 empleados. El ámbito de aplicación se delimita en función del número de trabajadores en la plantilla de las empresas, lo que permite establecer diferentes modalidades de negociación según el tamaño de la empresa, haciendo que las medidas sean obligatorias para aquellas con más de 50 trabajadores, mientras que las empresas con 50 o menos empleados pueden negociar de manera

voluntaria (art. 2). La negociación de las medidas planificadas debe ser realizada dentro de los marcos establecidos por los convenios colectivos, ya sea a nivel empresarial o superior, o bien mediante acuerdos de empresa cuando no existan convenios colectivos aplicables. Si la empresa carece de representación legal de los trabajadores y no tiene convenio colectivo, se habilita la constitución de una comisión negociadora con representación tanto de la empresa como de los sindicatos, asegurando que las partes implicadas tengan voz en la determinación de las medidas (art. 4).

El Real Decreto establece unos plazos para la negociación de las medidas planificadas. Las empresas que cuenten con convenio colectivo deben iniciar la negociación dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigor del Real Decreto, y aquellas sin convenio colectivo y sin representación legal de los trabajadores tienen un plazo máximo de seis meses para constituir una comisión negociadora (art. 5). Pasado este plazo sin acuerdo, las empresas deberán aplicar las medidas previstas en el Real Decreto hasta que se logre un acuerdo mediante convenios colectivos o acuerdos de empresa (art. 5.3 Real Decreto). En cuanto al procedimiento de negociación, se detalla que en empresas con varios centros de trabajo la negociación corresponderá al comité intercentros, si existe, y en aquellas sin representación legal de los trabajadores se formará una comisión negociadora compuesta por representantes de los sindicatos más representativos (art. 6). Este procedimiento asegura que incluso las empresas con estructuras más complejas o sin representación sindical directa puedan cumplir con la normativa y participar en la creación de un entorno laboral inclusivo. Además, se reconoce la importancia de contar con asesoramiento externo especializado en igualdad para garantizar que las medidas sean adecuadas y eficaces (art. 6.5).

Respecto al contenido de las medidas planificadas, se establece que deben ser transversales, es decir, que deben abordarse desde un enfoque integral que abarque diferentes áreas dentro de la organización (art. 7). Las medidas planificadas deben incluir, como mínimo, un protocolo contra el acoso y la violencia, específicamente dirigido a las personas LGTBI, que contemple medidas preventivas y mecanismos de detección y actuación frente a estos problemas (art. 8.4). Este protocolo debe ser parte de las políticas generales de la empresa en materia de acoso y violencia, de forma que se amplíe para cubrir específicamente la situación de las personas LGTBI si ya existe un protocolo general. Este enfoque busca garantizar que la empresa no solo implemente políticas de igualdad, sino que también cree un entorno laboral seguro y respetuoso para las personas LGTBI, abordando de manera explícita la violencia y el acoso a los que pueden estar expuestas. La transversalidad de las medidas asegura que la igualdad y la no discriminación no se queden en un ámbito aislado, sino que se integren en la cultura y las políticas de la empresa de manera global, abarcando distintos niveles y áreas de trabajo. Con estas disposiciones, el Real Decreto contribuye a crear un entorno laboral más justo y seguro para las personas LGTBI, alineándose con los objetivos de la Ley 4/2023 en cuanto a la promoción de la igualdad y la protección de los derechos laborales de este colectivo.

En cuanto a la vigencia, el seguimiento, la evaluación y la revisión de las medidas planificadas, el artículo 9 establece que el periodo de vigencia de estas medidas será el pactado en el convenio colectivo de aplicación, en caso de que las medidas se negocien dentro de ese marco, o el que determine las partes negociadoras si se trata de acuerdos de empresa (art. 9.1). Además, los convenios colectivos y acuerdos de empresa podrán establecer plazos adecuados para evaluar el cumplimiento de las medidas planificadas, y la revisión de las mismas se llevará a cabo si las evaluaciones anteriores así lo recomiendan, o cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales o su insuficiencia, especialmente cuando se detecte en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (art. 9.2 Real Decreto). La posibilidad de revisión periódica de las medidas es esencial para asegurar que las políticas de igualdad y la no discriminación sean efectivas y adecuadas a los cambios en las condiciones laborales y a los requerimientos legales. El artículo también resalta la obligación de respetar las medidas en los términos previstos en el artículo 44 del ET, lo que asegura la continuidad y el cumplimiento de las medidas a lo largo del tiempo (art. 9.3).

El Anexo I establece medidas fundamentales para garantizar la igualdad y no discriminación hacia las personas LGTBI en el entorno laboral. Incluye cláusulas de igualdad de trato en los convenios colectivos, que promuevan un ambiente inclusivo, abordando la orientación sexual, identidad de género y expresión de género. Además, enfatiza la necesidad de erradicar estereotipos en los procesos de selección laboral y garantizar una clasificación y promoción profesional sin discriminación. Los convenios deben integrar formación sobre los derechos de las personas LGTBI, sensibilización sobre diversidad sexual y de género, y el uso de un lenguaje inclusivo. Se promueven entornos diversos, seguros e inclusivos, protegiendo a los empleados de comportamientos LGTBIfóbicos, y se deben asegurar permisos y beneficios sociales sin discriminación. También, se establece la inclusión de sanciones disciplinarias en caso de comportamientos que vulneren los derechos de las personas LGTBI.

Por su parte, el Anexo II regula el protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI, garantizando un procedimiento ágil, confidencial y respetuoso con la intimidad de las víctimas. Establece que se deben adoptar medidas preventivas, como la separación de la víctima del agresor durante la investigación, y prohíbe represalias contra quienes denuncien. El protocolo también asegura la restitución de las condiciones laborales de las víctimas si estas se ven alteradas, y establece un procedimiento claro para la denuncia y resolución de casos de acoso, con plazos definidos para la investigación y el informe final.

PERSONAL AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

El Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, modifica el régimen preventivo de los trabajadores al servicio del hogar familiar, adaptando la normativa de seguridad y salud laboral a este entorno específico, que carecía de una regulación adecuada en cuanto a prevención de riesgos laborales (artículo 1).

Establece que los empleadores deben identificar y evaluar los riesgos derivados de las tareas del hogar, como el uso de productos de limpieza o la manipulación de objetos pesados, y tomar medidas preventivas adecuadas. Además, se debe garantizar que el hogar sea un entorno seguro, minimizando peligros como caídas, intoxicaciones o problemas ergonómicos (artículo 2).

También se introduce la obligación de proporcionar formación específica a los trabajadores en seguridad laboral, incluyendo el uso de productos químicos y la correcta organización del trabajo para evitar lesiones (artículo 3). Los empleadores deben elaborar planes de prevención adaptados al trabajo doméstico, incluyendo medidas de protección personal y protocolos en caso de accidente (artículo 4).

Los trabajadores estarán cubiertos por el régimen general de la Seguridad Social, con derecho a prestaciones en caso de accidente o enfermedad profesional (artículo 5). En el sector de la ayuda a domicilio, se refuerzan las medidas preventivas específicas, como protocolos para la manipulación de personas con movilidad reducida o la prevención de infecciones, y la evaluación de riesgos en cada hogar (artículo 6).

ANTEPROYECTO DE LEY DE MODIFICACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

Aunque la modificación de la duración de la jornada laboral se encuentra aún en la fase de anteproyecto de ley, resulta conveniente, a título informativo, incluir dicha modificación en la presente guía. Esta inclusión busca anticipar posibles cambios normativos y ofrecer una orientación preliminar respecto a los ajustes que podrían implementarse en el futuro cercano.

Para ofrecer una visión más clara sobre las posibles implicaciones de esta modificación, es importante revisamos el contenido específico del anteproyecto de ley. En este sentido, el texto propone cambios en diversos artículos del Estatuto de los Trabajadores (ET), la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) y la Ley 10/2021, de trabajo a distancia. A continuación, se detallan estas medidas.

Duración de la jornada de trabajo (modificación del art.34 ET)

La modificación del artículo 34.1 del ET introduce una reducción en la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, estableciendo que la jornada máxima será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo, en lugar de las cuarenta horas semanales que se contemplaban en la redacción anterior. Esta modificación implica una reducción en el límite de la jornada semanal en cómputo anual, lo que podría tener implicaciones en la organización del tiempo de trabajo y en la conciliación de la vida laboral y personal. En cuanto al resto del contenido, se mantiene la previsión de que la duración de la jornada de trabajo será la que se acuerde en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

Registro de jornada (nuevo artículo 34.bis ET)

El nuevo artículo 34 bis regula detalladamente el registro de la jornada, y establece que las empresas deberán mantener un registro diario de la jornada laboral, utilizando medios digitales que aseguren el cumplimiento de los requisitos legales. Este registro debe incluir las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias trabajadas, con una totalización mensual para los trabajadores a tiempo parcial, entregando una copia del resumen de las horas realizadas junto con el recibo de salarios. Las horas extraordinarias deben también ser registradas y totalizadas según el período de abono de las retribuciones. El registro debe ser objetivo, fiable y accesible, permitiendo la identificación de la persona trabajadora y la trazabilidad de los datos, incluyendo las modificaciones. Los registros deben estar disponibles para las personas trabajadoras, sus representantes y la Inspección de Trabajo, tanto en el centro de trabajo como de forma remota. La empresa debe conservar estos registros y resúmenes durante cuatro años.

El incumplimiento de las obligaciones relativas al registro de jornada por parte de la empresa llevará a diversas presunciones legales, como la de que se ha realizado la jornada ordinaria de trabajo y las horas extraordinarias o complementarias que el trabajador haya indicado, o la presunción de que el contrato de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial se considera a jornada completa, salvo prueba en contrario. Asimismo, cualquier tiempo trabajado fuera de la jornada ordinaria se considerará como horas extraordinarias o complementarias, según corresponda.

El artículo también establece que los trabajadores no pueden sufrir perjuicios por registrar su jornada o por ejercer otros derechos relacionados con el registro. Además, mediante negociación colectiva o decisión empresarial, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, se podrá organizar el funcionamiento del registro, siempre garantizando el cumplimiento de los requisitos establecidos. Por último, se prevé el desarrollo reglamentario de este artículo para establecer los requisitos adicionales que debe cumplir el sistema de registro.

Estas medidas se complementan con los la disposición transitoria tercera del Anteproyecto establece que la obligación de la empresa de garantizar el registro de jornada continuará vigente según lo dispuesto en los artículos 12.4, 34.9 y 35.5 del ET durante seis meses desde la publicación de las nuevas medidas en el BOE, lo que permite un período de transición para su implementación.

Trabajo a tiempo parcial (modificación del art.12 ET)

La modificación introducida en el artículo 12.4 c) del ET conlleva una reducción de los requisitos formales relacionados con el registro de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial. En la nueva redacción, se suprime la obligación que recaía sobre el empleador de registrar la jornada de trabajo de manera diaria y de proporcionar al trabajador, junto con su recibo de salarios, un resumen mensual detallado de las horas ordinarias y complementarias realizadas. Esta obligación de entrega de copia y el correspondiente registro diario desaparecen, simplificando la carga administrativa para los empresarios.

No obstante, se mantiene la prohibición de que los trabajadores a tiempo parcial realicen horas extraordinarias, salvo en los casos excepcionales previstos en el artículo 35.3 del ET. Igualmente, se sigue estableciendo que la realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 del mismo artículo. Por otro lado, se conserva la regla que limita la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, de forma que no puede exceder el límite legalmente establecido para el trabajo a tiempo parcial.

En cuanto al incumplimiento de las obligaciones relativas al registro de jornada, la nueva redacción mantiene la presunción de que, en caso de no llevarse a cabo el registro, el contrato se considerará a jornada completa, salvo prueba en contrario que demuestre el carácter parcial del servicio. Esta medida refuerza la protección del trabajador, estableciendo una presunción en su favor frente a la posible desidia del empresario en el cumplimiento de sus obligaciones documentales.

Por su parte, la disposición transitoria segunda del Anteproyecto establece que los contratos a tiempo parcial que tengan una duración promedio de trabajo igual o superior a la jornada máxima semanal de 37 horas y media, como se prevé en el artículo 34 del ET, se convertirán automáticamente en contratos a tiempo completo a partir de la aplicación de esta jornada legal. Sin embargo, en los casos que no se incluyan en esta excepción, las personas trabajadoras a tiempo parcial podrán seguir realizando el mismo número de horas que venían efectuando antes de la modificación, con el derecho a un incremento proporcional de su salario acorde con la nueva jornada máxima de 37 horas y media semanales.

Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión (modificación del art.20 bis ET).

La modificación del artículo 20 bis del ET introduce un desarrollo más detallado de los derechos de los trabajadores en relación con el uso de dispositivos digitales, la desconexión digital y la intimidad frente a la videovigilancia y geolocalización. En la nueva redacción, se especifica que el derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales, así como en el uso de videovigilancia y geolocalización, abarca explícitamente a las personas trabajadoras a distancia, y particularmente a aquellas que realizan teletrabajo. Este derecho se regula de acuerdo con la normativa en materia de protección de datos personales y la garantía de los derechos digitales, ampliando el marco de protección más allá de los trabajadores presenciales.

El derecho a la desconexión se concreta, en el apartado 2, en la ausencia de solicitudes de prestación laboral fuera del horario de trabajo, así como en la ausencia de comunicaciones por parte de la empresa, sus delegados o terceros con relación comercial, mediante cualquier dispositivo o herramienta digital. Además, se establece el derecho de los trabajadores a no estar localizables fuera de su jornada laboral, garantizando así la plena desconexión digital. Este derecho se declara de forma irrenunciable, lo que significa que no puede ser modificado ni renunciado por el trabajador, fortaleciendo la protección frente a abusos.

El apartado 3 otorga a la negociación colectiva la facultad de definir las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión, estableciendo los medios y medidas adecuados para garantizarlo. Estas medidas deben orientarse a fomentar el bienestar y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Además, la negociación colectiva podrá establecer programas de formación y sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas digitales, a fin de evitar riesgos de fatiga informática. También se contempla la posibilidad de establecer excepciones a la prohibición de comunicación fuera de la jornada laboral, en circunstancias excepcionales y justificadas, como situaciones que representen un riesgo grave para la persona trabajadora o un perjuicio empresarial grave que requiera medidas urgentes.

Finalmente, el apartado 4 establece que el rechazo o la no atención de las solicitudes de trabajo fuera de la jornada laboral, realizadas mediante medios digitales, no podrá generar consecuencias negativas, represalias ni trato desfavorable para el trabajador, garantizando así la protección frente a posibles represalias laborales por el ejercicio de este derecho.

Derecho sancionador (modificación del art.5, 12 y 13 LISOS)

Las anteriores tienen su traducción en el derecho sancionador, lo que conlleva la modificación de diferentes artículos de la LISOS.

La modificación introducida en el apartado 5 del artículo 7 de la LISOS amplía significativamente el régimen sancionador relativo a los incumplimientos en materia de jornada laboral y tiempos de trabajo, especialmente en lo referente al registro de

jornada. La redacción anterior solo contemplaba de manera general la transgresión de las normas y los límites establecidos en el ET en materia de jornada laboral, trabajo nocturno, horas extraordinarias, complementarias, descansos, vacaciones, permisos, y el registro de jornada. Sin embargo, la nueva redacción establece un régimen más detallado al señalar que en caso de incumplimiento de las obligaciones en materia de registro de jornada, se considerará como una infracción por cada persona trabajadora afectada en los casos de ausencia de registro o de falseamiento de los datos registrados. Este cambio introduce una mayor precisión y severidad en la sanción por la falta de cumplimiento de las obligaciones relativas al registro de la jornada laboral, subrayando la importancia de la correcta documentación de las horas trabajadas por cada empleado y el control exhaustivo de estos registros.

Por otro lado, la introducción del nuevo apartado 30 al artículo 12, que se refiere a los incumplimientos en materia de organización y ordenación del tiempo de trabajo, también refuerza el marco normativo para proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras. La modificación aclara que las transgresiones que afecten a los periodos mínimos de descanso diario y semanal, vacaciones anuales, duración máxima de la jornada de trabajo, pausas durante la jornada, así como la regulación del trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo, serán consideradas infracciones, salvo que estas infracciones sean calificadas como muy graves en virtud de lo dispuesto en el artículo siguiente de la LISOS. Esto implica que la falta de cumplimiento en estos aspectos clave del tiempo de trabajo, cuando origine riesgos graves para la seguridad y salud de los trabajadores, puede ser sancionada con una gravedad mayor, fortaleciendo la protección de los derechos laborales en aspectos esenciales para la salud laboral.

Se añade, además, un nuevo apartado 18 al artículo 13, con la siguiente redacción: Los incumplimientos en materia de organización y ordenación del tiempo de trabajo que afecten al disfrute de los periodos mínimos de descanso diario y semanal, vacaciones anuales, duración máxima de la jornada de trabajo, pausas durante la jornada, así como a la regulación del trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo, e impliquen un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Trabajo a distancia (modificación del art.18 Ley 10/2021)

La modificación del artículo 18 de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, introduce un cambio significativo en la regulación del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras a distancia.

La nueva redacción establece que las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la desconexión digital conforme a lo dispuesto en el artículo 20 bis del ET, lo que implica un enfoque más integral y unificado respecto a este derecho, extendiéndolo no solo al teletrabajo, sino también a cualquier modalidad de trabajo realizado total o parcialmente a distancia. En este contexto, la empresa debe establecer las medidas necesarias para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión, así como organizar adecuadamente la jornada laboral para garantizar tiempos de descanso adecuados.

El nuevo texto elimina también algunas de las distinciones entre el teletrabajo y el trabajo a distancia, de modo que se da un marco más amplio y flexible para la aplicación del derecho a la desconexión digital. Además, mantiene la obligación de la empresa de establecer medidas adecuadas para garantizar que el trabajo a distancia no interfiera con el derecho a descansar ni genere riesgos como la fatiga informática.

Finalmente, la disposición final primera del Anteproyecto modifica el artículo 18 de la Ley 10/2021, al matizar que el derecho a la desconexión digital se extiende tanto al trabajo a distancia total como parcial, incluyendo el uso de herramientas tecnológicas en el domicilio de la persona trabajadora. La empresa deberá garantizar, mediante las medidas adecuadas, el ejercicio efectivo de este derecho y organizar la jornada laboral de manera que respete los tiempos de descanso, asegurando así el bienestar de las personas trabajadoras.

Derechos de reducción de jornada

El apartado 4 de la disposición transitoria segunda del Anteproyecto establece que las personas trabajadoras que tengan jornada reducida en virtud de los artículos 37, 47 y 47 bis del ET conservarán su derecho a realizar el mismo número de horas de trabajo que venían llevando a cabo antes de la modificación, con los efectos salariales correspondientes. Por su parte las personas trabajadoras que se hubieran acogido a las reducciones de jornada previstas en los apartados 6 y 8 del artículo 37 del ET podrán seguir trabajando el mismo número de horas que antes, manteniendo el umbral máximo legal de la reducción vigente en el momento de inicio hasta el 31 de diciembre de 2026. Alternativamente, podrán adaptar su jornada reducida a la nueva jornada legal, respetando los horarios previamente establecidos, previa comunicación a la empresa con 15 días de antelación.

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL-CONTRATO DE RELEVO	
Art.12 RDL 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el TR del Estatuto de los Trabajadores (en redacción dada por el REAL DECRETO LEY 16/2013 de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores).	
CONCEPTO	• Prestación de servicios durante un **número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior** a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. • **Trabajador a tiempo completo comparable**: Es el trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. • Si en la empresa **no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo** se considerará la **jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación** o, en su defecto, la **jornada máxima legal**. • DURACIÓN DEL CONTRATO: Puede establecerse **por tiempo indefinido o duración determinada** en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.
FORMALIZACION Y REQUISITOS	• **Por escrito**. En el modelo que se establezca • Deberá constar en el contrato el **número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución**. De no observarse estas exigencias el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios. • El contenido se debe **comunicar al SPE** en los 10 días siguientes a su concertación. • Las empresas están obligadas a registrar la jornada diaria de los trabajadores a tiempo parcial y su totalización mensual y a entregarle al trabajador, junto con el recibo de salario, el resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto ordinarias como complementarias (art.35,5 ET).
IGUALDAD DE DERECHOS	Los trabajadores a tiempo parcial tienen los **mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo**. Cuando corresponda, en atención a su naturaleza, serán reconocidos en las disposiciones legales, reglamentarias y en los CC de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.
HORAS EXTRAORDINARIAS	Los trabajadores contratados bajo esta modalidad **no podrán realizar horas extraordinarias, salvo que se trate de horas extraordinarias de fuerza mayor** (art.35.2.3 ET).
JORNADA	La jornada podrá ser **continuada o partida**. En este último caso, si el número de las horas diarias es inferior a la de los trabajadores a tiempo completo, cuando la jornada se realice de forma partida, sólo será posible efectuar **una interrupción en dicha jornada diaria**, salvo que se disponga otra cosa en CC sectorial, o, en su defecto, de ámbito inferior.
PROTECCION SOCIAL	La protección social de los CTP se regirá por el principio de **asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo.**
BONIFICACIONES	• La **transformación en indefinidos** de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una **bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67€/mes (500€/año), durante tres años (mujeres: 58,33€/mes -700€/año-).** • Podrán ser beneficiarios de las mencionadas bonificaciones 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 trabajadores por cuenta ajena.
CONVERSION DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN TRABAJO A TIEMPO COMPLETO Y VICEVERSA	
VOLUNTARIEDAD	• La conversión siempre será **voluntaria.** • **No aplicable unilateralmente** ni como consecuencia de modificación sustancial al amparo del art.41.1.a) ET • El trabajador **no podrá ser despedido ni sufrir otro tipo de sanción o perjuicio por rechazar la conversión**, sin perjuicio de las medidas que pueden aplicarse en aplicación de los arts.51 y 52 c) ET.
MOVILIDAD VOLUNTARIA	El empresario **informará de las vacantes** a efectos de conversión voluntaria de contratos o del incremento de tiempo de trabajo de los contratados a tiempo parcial, de acuerdo con los procedimientos que se fijen en los CC, sectoriales o de ámbito inferior.
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	• **Derecho de retorno preferente** a la situación anterior para el acceso a puestos de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los CC sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. • Igual preferencia para los contratados inicialmente a tiempo parcial y hubieran prestado sus servicios en esta modalidad **3 ó más años**.

	• La denegación de solicitudes deberá notificarse por escrito y motivadamente.
HORAS COMPLEMENTARIAS	
CONCEPTO Y REGULACION	**CONCEPTO:** Horas cuya posible realización se acuerda como **adición a las horas ordinarias pactadas**. **REGULACION: ART.12.5 ET + CC sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior**. **NEGATIVA DEL TRABAJADOR NO SANCIONABLE:** En caso de incumplimiento de requisitos o de régimen jurídico, la negativa del trabajador a su realización, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.
REQUISITO	• **Sólo son exigibles si se han pactado expresamente** con el trabajador en el momento de la celebración o posteriormente constituyendo un **pacto específico**, siempre **por escrito y en modelo oficial.** • En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo **no inferior a diez horas semanales en cómputo anual**, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número **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.
NÚMERO Y DISTRIBUCION DE HORAS COMPLEMENTARIAS	• El Pacto de HC recogerá el número de horas que pueden ser requeridas por el empresario. • **No podrán superar el 30% de las ordinarias objeto del contrato**. Mediante **CC sectorial o, en su defecto de ámbito inferior puede aumentarse** este porcentaje sin que en ningún caso se supere el **60% de las ordinarias contratadas**. • En todo caso, la suma de la H.O. + H.C**: no pueden exceder del límite legal** del trabajo a tiempo parcial. • **Distribución y forma** de realización de las horas: según CC de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de 3 días. • La realización de horas complementarias habrá **de respetar en todo caso los límites que en materia de jornada y descansos** establecidos en los arts.34 apartados 3 y 4, 36, apartado 1 y 37, apartado 1 del ET. • Las horas complementarias efectivamente realizadas **se retribuirán como ordinarias**, computándose a efectos de bases de cotización a la SS y períodos 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 los documentos de cotización a la SS. **RENUNCIA:** El pacto de horas complementarias **podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador con preaviso de 15 días**, una vez cumplido **un año** desde su celebración, cuando concurran las **siguientes circunstancias**: • La atención a las responsabilidades familiares enunciadas en el art.37.6 ET. • Por necesidades formativas en la forma en que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria; • Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

JUBILACIÓN PARCIAL/CONTRATO DE RELEVO (arts.12.6 y 7 ET, en redacción dada por Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre). Entrada en vigor 1 de abril de 2025	
BENEFICIARIOS	**Jubilación Parcial cumplida la edad ordinaria de jubilación (art.205.1 a) y disposición transitoria 7ª LGSS).** Los **trabajadores que hayan cumplido dicha edad** y reúnan 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 porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. **Jubilación Parcial sin haber cumplido que se exija en cada caso (art.205.1 a) y disposición transitoria 7ª LGSS).** Asimismo, **siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo**, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos: • Tener cumplida en la fecha del hecho causante una **edad que sea inferior en tres años, como máximo, a la edad ordinaria de jubilación** que corresponda en función años cotizados según lo establecido en el artículo 205.1.a) y la dispos.trans.7ª de la LGSS.. • Acreditar un período 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 artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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%, o del 75%.** En los supuestos de anticipación del acceso a la jubilación parcial **en más de dos años respecto de la edad ordinaria** de jubilación, la **reducción de jornada** de trabajo **durante el primer año entre un 20% y un 33%; a partir del segundo año las partes podrán alterar la reducción** de la jornada dentro de los **márgenes mínimo y máximo establecidos con carácter general.** • Acreditar un **período previo de cotización de 33 años**, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. En el supuesto de **personas con discapacidad** en grado igual o superior al 33%, el período de cotización exigido será de **25 años**. • 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 correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial. • Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial **tendrán carácter indefinido y a tiempo completo**. Estos contratos deberán mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. • Si el contrato de relevo se extingue **antes de que el jubilado parcial acceda a la jubilación** plena en cualquiera de sus modalidades, el **empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido.** En caso de incumplimiento por parte del empresario, de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo**, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial** **CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE RELEVO:** Cuando un trabajador acceda a la jubilación parcial antes de haber cumplido la edad ordinaria de jubilación que se exija según del artículo 205.1 a) y la disposición transitoria7ª de la LGSS **l**a empresa deberá concertar simultáneamente un **contrato de relevo indefinido y a tiempo completo**. **Por acceso a la jubilación parcial con anterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación** • Se celebrará con un trabajador en **situación de desempleo** o que tuviese concertado con la empresa un **contrato de duración determinada.** • El contrato de relevo deberá mantenerse **vigente desde la fecha de efectos de la jubilación parcial hasta, al menos, los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial**. En el supuesto de que el contrato **se extinga antes de dicho plazo**, el empresario estará obligado a **celebrar un nuevo contrato de relevo** en los mismos términos del extinguido. En caso de **incumplimiento** por parte del empresario de esa obligación será **responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial**.

	• El contrato de **relevo también podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo** en los términos que se establezca reglamentariamente. • El **puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente al del trabajador sustituido**. En todo caso, deberá existir una **correspondencia entre las bases de cotización de ambos**, de modo que la correspondiente al trabajador relevista **no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses** del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.(art.215.2 d) LGSS). • Durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la **base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa.** • La compatibilidad efectiva entre trabajo y **pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo**, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso. **Por acceso a la jubilación parcial una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación** • También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente **después de haber cumplido la edad ordinaria de jubilación**, si bien en este caso la jornada como mínimo será la dejada vacante por el jubilado parcial. • Dicho contrato de relevo podrá ser **por tiempo indefinido o de duración determinada**. En este último supuesto su duración será coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un **mínimo de un año**. • El **puesto de trabajo** del trabajador relevista podrá ser el **mismo o diferente del trabajador sustituido.** • El **horario de trabajo** del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él. **DISPOSICIONES COMUNES:** • El contrato debe formalizarse **por escrito** (art.8.2 ET) y se celebrará con un **trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.**
CONTRATO FIJO-DISCONTINUO. Art.16 del ET, en redacción dada por el artículo 1 Cuatro del RD Ley 32/2021. Vigente a partir del 30 de marzo de 2022	
OBJETO	• La realización de trabajos de **naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada**, o para el desarrollo de aquellos que **no tengan dicha naturaleza** pero que, siendo de prestación intermitente, tengan **periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.** • Para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la **ejecución de contratas mercantiles o administrativas** que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. En estos casos los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. • Podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una **empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida a una empresa usuaria.**
FORMA DEL CONTRATO	Necesariamente **por escrito** reflejándose los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.
LLAMAMIENTO	• Mediante convenio **colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa,** se establecerán los **criterios objetivos y formales** por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento **deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación** a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. • Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, **un calendario con las previsiones de llamamiento anual**, **o, en su caso, semestral,** así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES	Los convenios colectivos sectoriales podrán: • Establecer una **bolsa sectorial de empleo** en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos. • Acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la **celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos**, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo. • Establecer un **periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento** a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.
DERECHOS DE LAS PERSONAS FIJAS-DISCONTINUAS	La personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán derecho a: • **No sufrir perjuicios** por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos. • Que **su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación** laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia. • **Ser informadas sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario**, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa. • Ser consideradas **colectivo prioritario** para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

CONTRATO FORMATIVO PARA LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA. Art. 11.2 ET, en redacción dada por el art.1 Uno de RD-Ley 32/2021.	
OBJETO	**Compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en** el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.
PERFIL DE LA PERSONA TRABAJADORA	• Personas **que carezcan de la cualificación profesional reconocida** por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. También se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo. • En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de **certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2,** y **programas de formación en alternancia de empleo–formación**, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con **personas de hasta 30 años.**
ACTIVIDAD RETRIBUIDA	Deberá estar **directamente relacionada con las actividades formativas** integrándose en un programa de formación, elaborado en el marco de los convenios suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.
PLAN FORMATIVO	• Los centros de formación profesional, las entidades formativas y los centros universitarios elaborarán, con la participación de la empresa, los **planes formativos individuales** en que se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría. • Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa. • La persona contratada contará con una **persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa**. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.
TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO	Habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas y **no podrá ser superior al 65%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo**, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
RETRIBUCIÓN	La establecida en **convenio colectivo**. En su defecto, **no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo**, de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. **En ningún caso la retribución podrá ser inferior al SMI** en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
DURACIÓN	• La prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un **mínimo de tres meses y un máximo de dos años**. • Podrá desarrollarse al amparo de **un solo contrato de forma no continuada**, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. • Si el contrato se concierta por una **duración inferior a la máxima y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma** asociado al contrato, **podrá prorrogarse** hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma **sin superar nunca la duración máxima de dos años**.
LÍMITES	• No se podrán celebrar estos contratos cuando el puesto de trabajo haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad **por tiempo superior a seis meses.** • Las personas **contratadas no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias**, salvo que se trate de horas extraordinarias de fuerza mayor. Tampoco podrán realizar **trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.** Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas previstas en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

	• **No podrá establecerse periodo de prueba** en estos contratos.

SEGURIDAD SOCIAL (Disposición adicional 43ª del ET)	- Empresarios y trabajadores cotizarán a la Seguridad Social **por todas las contingencias**. Cuando la base de cotización por contingencias comunes del trabajador quede por debajo de la mínima mensual en el RGSS, la empresa ingresará las **cuotas únicas que anualmente se determinen en la LPGE**. En cambio, cuando la mencionada base supere dicha base mínima, la cuota a ingresar se obtendrá **sumando las anteriores cuotas únicas y las que resulten de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda** de la base mínima.
	- La base de cotización a efectos de prestaciones será la **mínima mensual de cotización en el RGSS**, salvo que el importe de la base resultante superior, en cuyo caso se aplicará esta.
	- **Cuotas únicas 2025** (art.43 O PJC 178/2025):
	  - Contingencias comunes:: 55,97€ (E), 11,16€ (T)
	  - Contingencias profesionales: 7,71€ (E)
	  - FOGASA: 4,25€ (E)
	  - Desempleo:75,97€ (E), 21,41€ (T).
	Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, **supere la base mínima mensual** de cotizaciónde dicho régimen, a las cuotas únicas se les sumarán las cuotas resultantes de aplicar, al importe en que la base de cotización exceda de la base mínima, los tipos de cotización ordinarios.

BONIFICACIONES	**A la contratación**: 91€/mes (empresa); 28€/mes (trabajador). **Por la conversión a indefinido** (durante tres años): 128€/mes. Si el contrato se celebra con mujeres: 147€/mes,

CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL ADECUADA AL NIVEL DE ESTUDIOS. Art. 11.3 ET, en redacción dada por el art.1 Uno de RD-Ley 32/2021.	
OBJETO	• La obtención de la **práctica profesional adecuada** al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. • La empresa elaborará el **plan formativo individual** en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
PERFIL DEL TRABAJADOR	Personas en posesión de **un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional**, así como con quienes posean un título equivalente de **enseñanzas artísticas o deportivas** del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
PLAZOS	El contrato deberá formalizarse dentro de los **tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad**, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
DURACIÓN	No podrá ser inferior a **seis meses ni exceder de un año**. Dentro de estos límites los convenios colectivos sectoriales podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.
PERÍODO DE PRUEBA	No podrá exceder de **un mes**, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
RETRIBUCIÓN	La fijada en el convenio colectivo para estos contratos o, en su defecto, la del **grupo profesional y nivel retributivo correspondiente** a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo..

LÍMITES	• No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa **por un tiempo superior a tres meses**, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación. • **Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos** en virtud de la **misma titulación o certificado profesional.** Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa **para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado**. Los títulos de **grado, máster y doctorado** correspondientes a los estudios universitarios **no se considerarán la misma titulación**, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate. • Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos podrán solicitar por escrito al SPE, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. • Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo de fuerza mayor.
NORMAS COMUNES AL CONTRATO FORMATIVO. Art.11.4 a 8 ET, en redacción dada por el RD-Ley 32/2021	
ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	Comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del FOGASA.
CÓMPUTO DEL CONTRATO	Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género **interrumpirán el cómputo de la duración del contrato**.
FORMA	Deberá formalizarse **por escrito e incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual** en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios entre la empresa y el centro formativo.
ERTE Y CONTRATO FORMATIVO	Las empresas que estén aplicando **medidas de flexibilidad interna causas objetivas o de fuerza mayor (**arts.47 y 47 bis ET) **podrán concertar contratos formativos** siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.
PERÍODO DE PRUEBA	Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, **no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba**, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad.
REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES	La empresa **pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras** los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA. Art.15 ET, en redacción dada por el art. Tres RD-Ley 32/2021. En vigor a partir del 30 de marzo de 2022

PREVISIÓN DE INDEFINICIÓN (art.15.1 ET): El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCÍON. Art.15.2 ET

CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN IMPREVISIBLES	• **Incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones,** que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan **un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere**, siempre que no justifiquen la celebración de un contrato fijo-discontinuo . • Entre dichas oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las **vacaciones anuales**.
CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN PREVISIBLES	• Atender situaciones **ocasionales, previsibles** y que tengan una duración reducida y delimitada. • Las empresas solo podrán utilizar este contrato un **máximo de 90 días en el año natural**, **independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones**, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. • Estos **90 días no podrán ser utilizados de manera continuada** y las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.
LÍMITES	No podrá ser como causa de este contrato la **realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa**, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción que los justifiquen.
INDEMNIZACIÓN POR FIN DE CONTRATO	A la finalización del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una **indemnización** de **doce días de salario por cada año de servicio**, o la establecida en la normativa específica que sea de aplicación.
LÍMITES A LA CONCATENACIÓN	Adquirirán la condición de fijas: • Las personas trabajadoras que en un periodo de **24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses**, con o sin solución de continuidad, para el **mismo o diferente puesto de trabajo** con la misma empresa o grupo de empresas, mediante **dos o más contratos por circunstancias de la producción**, sea **directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal**. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de **sucesión o subrogación empresarial**. • La persona que ocupe un **puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción**, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. • La empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los anteriores plazos, documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa.

CONTRATO DE SUSTITUCIÓN. Art.15.3 ET

OBJETO	• La **sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo**, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. La prestación de servicios **podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida** por el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, **durante quince días**. • **Completar la jornada reducida por otra persona trabajadora**, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución • **Cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva** mediante contrato fijo, **sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses,** o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

DISPOSICIONES COMUNES A AMBAS MODALIDES. Arts.15.4 a 9 ET

CONDICIÓN DE FIJOS	• Adquirirán la condición de fijas las personas contratadas en **fraude de ley**. • También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que **no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social** una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba (ver art.14 ET).
COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL	Cuando estos contratos tengan una **duración inferior a 30 días** tendrán una **cotización adicional a cargo del empresario** cuando finalicen. Dicha cotización adicional se calculará multiplicando por tres la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del RGSS para contingencias comunes, el tipo de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes (art.151 LGSS).

MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo de medidas de fomento de empleo de trabajadores minusválidos, modificado por el RD 170/2004 de 30 de enero. RD 290/2004 de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de personas con discapacidad. Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre).

EXCLUSIONES (art. 6 Ley 43/2006)

- Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidos por un período de 12 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.
- Las contrataciones realizadas con trabajadores que en los 24 meses anteriores a la fecha de contratación hubieran prestado servicios a la misma empresa grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Trabajadores que en los 24 meses anteriores hubieran prestados servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato por tiempo indefinido (o sucesoras, art.44 ET).
- Trabajadores que hubieran finalizado su CT indefinido en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato, no se aplicará esta exclusión cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido declarado improcedente o por despido colectivo. Tampoco se aplicará esta exclusión en el supuesto de incorporación a las empresas colaboradoras de los trabajadores con discapacidad procedentes de enclaves laborales.

En todo caso, las citadas exclusiones **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:

- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.

REQUISITOS DEL TRABAJADOR

- Discapacidad **igual o superior al 33%.**
- **Pensionistas de la SS** que tengan reconocida una pensión de **incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez** y los pensionistas de **clases pasivas** que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- **Inscritos como demandantes de empleo** (Se excluye este requisito en el supuesto de transformación en indefinidos de alguno de los contratos temporales de fomento del empleo).
- **TRAMITACIÓN**: La empresa deberá solicitar los trabajadores a la oficina de empleo + descripción detallada del puesto + características técnicas + capacidad del trabajador para cubrir el puesto. El servicio público de empleo solicitará informe a los servicios multiprofesionales sobre la adecuación del puesto de trabajo a los trabajadores minusválidos inscritos. Resolución en 1 mes.

BONIFICACIONES

Durante toda la vigencia del contrato (contratación indefinida inicial y conversión a indefinido):

SIN Discapacidad severa			CON discapacidad severa**		
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500€/año 375€/mes	5.350€/año 445,83€/mes	**Menores de 45 años**	5.100€/año 425€/mes	5.950€/año 495,83€/mes
Mayores de 45 años	5.700€/año 475€/mes	5.700€/año 475€/mes	**Mayores de 45 años**	6.300€/año 525€/mes	6.300€/año 525€/mes

**** Trabajadores discapacitados con discapacidad severa**: personas con parálisis cerebral; personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%; personas con discapacidad física o sensorial, con un grado reconocido igual o superior al 65%. (L 43/2006 de 28 de diciembre Art. 2.4):

Trabajadores discapacitados contratados (indefinidos o temporales) por centros especiales de empleo:
- 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, durante la vigencia del contrato.

SUBVENCIONES	• **3.907€** por cada contrato celebrado a tiempo completo (en los contratos a tiempo parcial se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada). • **7.814€** por cada contrato de trabajo celebrado a un trabajador del enclave con discapacidad que presente especiales dificultades para el • acceso al mercado ordinario de trabajo, a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.
CARACTERISTICAS	• Formalización por escrito y en modelo oficial. • Comunicar al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación. • Jornada completa o a tiempo parcial. • Indefinido. • Las empresas que contraten trabajadores minusválidos **mediante un contrato indefinido** podrán solicitar **subvenciones con cargo al SPE de hasta 901,52€** para adaptación de los puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal para evitar accidentes del trabajador minusválido o eliminar barreras arquitectónicas. (La necesidad de adaptación o de medios de protección exigirá informe de la Inspección de Trabajo) (art.12)
REQUISITOS DE LOS BENEFICIARIOS	• Empresas de nueva creación: el porcentaje de trabajadores minusválidos debe ser **menor o igual al 51%.** • **Mantenimiento de la estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados por un mínimo de 3 años**. En caso de despido procedente, deberá sustituirles por otros minusválidos, beneficiándose en este caso sólo de la bonificación de la SS por los sustitutos. • El **incumplimiento**, por las empresas beneficiarias, de estas condiciones supondrá la **obligación de reintegrar** al Tesoro las cantidades percibidas. • Los beneficios previstos en el RD 1451/83 no **podrán**, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar **el 60% del coste salarial** anual correspondiente al contrato que da derecho a los mismos.
RESERVA DE PLAZAS (art.38.1 de la Ley 13/82 de 7 de abril + RD 1451/83 + RD 27/2000)	Las **empresas públicas y privadas** con una plantilla **de 50 ó más trabajadores** están obligadas a contratar a un 2**% de trabajadores minusválidos**. El cómputo se realizará sobre la plantilla total **independientemente** del nº de centros de trabajo y de **la forma de contratación laboral** que vincule a los trabajadores con la empresa. Se entienden incluidos en dicho cómputo los minusválidos que presten **servicios en virtud de contratos de puesta a disposición que la empresa haya celebrado con ETT's.** **Exención**: Excepcionalmente mediante acuerdo en negociación colectiva u opción empresarial siempre que aplique las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente. **Medidas alternativas** (RD 27/2000 de 14 de enero): **1.Contrato mercantil o civil con un CEE o con un trabajador autónomo discapacitado** para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la empresa que opta por la medida. 2.Id. para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa. 3. **Donaciones** o acciones de patrocinio, monetarias, para el desarrollo de acciones de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad cuando la entidad beneficiaria sea una **fundación o una asociación de utilidad pública** cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de minusválidos. **Importe anual de las medidas 1 y 2.-** Habrá de ser **al menos 3 veces el IPREM** por cada trabajador minusválido dejado de contratar. **Importe anual de la medida 3.-** Habrá de ser al menos 1,5 veces el IPREM por cada trabajador minusválido dejado de contratar. 4**. Constitución de un enclave laboral**, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con su actividad.

ADAPTACIÓN

Se generalizan las **ayudas** reguladas en el artículo 12 para la **adaptación de puestos para los contratos temporales de fomento del empleo para discapacitados** de acuerdo con lo establecido en el artículo 44 de la Ley 42/1994 de 30 de diciembre o, siempre que su duración sea superior a los 12 MESES, contratos en prácticas o para la formación (artículo 11 ET) o de duración determinada (artículo 15 ET).

CONTRATOS TEMPORALES DE FOMENTO DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

REGULACIÓN

Ley 42/94 de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativos y de orden social (art. 44).
(DA.6ª Ley 13/96 de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden social
- Disposición Adicional Primera del RD Ley 5/2006 de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- RD. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el RD. 1451/83, de 11 de mayo (BOE de 31 de enero de 2004)
- RD 290/2004 de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de personas con discapacidad.
- Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre) Art. 2.4

FORMALIZACIÓN

- Por escrito
- En modelo oficial.
- Se deberá contratar a través de la Oficina de Empleo
- Comunicar al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.

DURACIÓN

No inferior a 12 meses ni superior a 3 años. Al término del contrato, compensación económica de **12 días por año de servicio.**

PRÓRROGAS

Por períodos no inferiores a 12 meses sin que pueda exceder del plazo máximo de 3 años.

REQUISITOS

- Trabajadores **desempleados** incluidos en los **siguientes colectivos**:
- **Discapacitados**: Igual o superior al 33%
- **Pensionistas de SS** con pensión de incapacidad total, absoluta o gran invalidez y pensionistas clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por invalidez permanente para el servicio o inutilidad.

EXCLUSIONES

- 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.**
- 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

Estas exclusiones no se aplicarán si se trata de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral. Se considerará que concurre esta circunstancia cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.

EMPRESAS

Sin ningún límite de plantilla.

COLECTIVO

Personas con discapacidad.

BONIFICACIONES

(art.2.2.4 Ley 43/2006)

Durante toda la vigencia del contrato:

SIN discapacidad severa			CON discapacidad severa**		
Menores de 45 años	Hombres	Mujeres	**Menores de 45 años**	Hombres	Mujeres
	3.500€/año 291,66€/mes	4.100€/año 341.66€/mes		4.100€/año 341.66€/mes	4.700€/año 391,66€/mes
Mayores de 45 años	4.100€/año 341.66€/mes	4.700€/año 391,66€/mes	**Mayores de 45 años**	4.700€/año 391,66€/mes	5.300€/año 441,66€/mes

****Trabajadores discapacitados con discapacidad severa**: personas con parálisis cerebral; personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%; personas con discapacidad física o sensorial, con un grado reconocido igual o superior al 65%. (L 43/2006 de 28 de diciembre Art. 2.4):

Trabajadores discapacitados contratados (indefinidos o temporales) por centros especiales de empleo:
- 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, durante la vigencia del contrato.

En caso de contratos concertados a **tiempo parcial**, la empresa tendrá derecho a las bonificaciones contempladas según los porcentajes establecidos en el **Art. 2.7 de la Ley 43/2006**. Ver cuadro PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO.

TRANSFORMACIÓN EN CONTRATOS INDEFINIDOS

En el supuesto de transformación en contrato indefinido: **Aplicación de los beneficios del R.D**. 1451/83 de 11 de mayo para trabajadores minusválidos, subvención de 3.907€ ó 7.814€ (trabajador del enclave con discapacidad**), siempre que, reúnan los requisitos establecidos en dicha norma excepto el relativo a la inscripción como desempleados en la Oficina de Empleo. La transformación en contrato indefinido tendrá la misma bonificación que el supuesto de contratación indefinida de personas con discapacidad. Ver cuadro MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA PARA TRABAJADORES DISCAPACITADOS.**

FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN. MODALIDADES CONTRACTUALES

Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Título II, disposición adicional 1ª, 2ª, 18ª y 23ª. RD 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación.

CONTRATO PREDOCTORAL (art.21 LEY 14/2011; RD 103/2019	• **OBJETO:** La realización simultánea por parte del personal investigador predoctoral en formación, por un lado, de tareas de investigación en un proyecto específico y novedoso y, por otro, del conjunto de actividades, integrantes del programa de doctorado, conducentes a la adquisición de las competencias y habilidades necesarias para la obtención del título universitario oficial de Doctorado, sin que pueda exigírsele la realización de cualquier otra actividad que desvirtúe la finalidad investigadora y formativa del contrato. • Se celebra entre la Universidad Pública u Organismo de investigación titular de la unidad investigadora, escuela de doctorado o postgrado y personas en posesión del título de ingeniero, licenciado, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos ECTS (European Credit Transfer System) o master universitario, o equivalente, y hayan sido admitidos a un programa de doctorado. • La duración del contrato no podrá ser inferior a 1 año, ni superior a 4 años (6 años en el caso de personas con discapacidad) y podrá prorrogarse por períodos no inferiores a un año, y la actividad del investigador será supervisada anualmente, pudiendo resolverse el contrato si no se supera favorablemente dicha evaluación. • Ningún trabajador podrá ser contratado mediante esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un tiempo superior a 4 años, incluidas las posibles prórrogas, salvo en el caso de las personas con discapacidad para las que el tiempo no podrá ser superior a 6 años. Excepcionalmente, cuando el período que reste hasta dichos plazos máximos sea inferior al año, podrá concertarse el contrato, o su prórroga, por el tiempo que reste hasta el máximo establecido. • La retribución de este contrato no podrá ser inferior al 56% del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60% durante el tercer año, y al 75% durante el cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al SMI. • Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y paternidad, suspenderán el cómputo de la duración del contrato. • El investigador quedará encuadrado en el RGSS y se establece una reducción del 30% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes (disposición adicional 18ª Ley 14/2011).
CONTRATO DE ACCESO AL SISTEMA ESPAÑOL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN (art.22 LEY 14/2011; ART.11.1 ET)	• Sólo podrán concertarse con quienes estén en posesión del Título de doctor o equivalente para la realización de tareas de investigación, orientadas a la obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional. • La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cinco años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a la máxima podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior al año. • Ningún trabajador podrá ser contratado mediante esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un tiempo superior a cinco años. • Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, suspenderán el cómputo de la duración del contrato. • La retribución de este contrato no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice actividades análogas. • El personal investigador que sea contratado bajo esta modalidad podrá prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta, hasta un máximo de 80 horas anuales, previo acuerdo en su caso con el departamento implicado, con la aprobación de la entidad para la que presta servicios, y con sometimiento a la normativa vigente de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas. • A partir de la finalización del segundo año de contrato, el personal investigador podrá someter a evaluación la actividad investigadora desarrollada. Las evaluaciones tendrán en cuenta criterios de excelencia, serán realizadas conforme a las normas de la Universidad u Organismo contratante, y contarán con un informe externo, que tendrá carácter vinculante en caso de ser negativo, realizado por las entidades enumeradas en el art.22.2. Esta evaluación se tendrá en cuenta como mérito investigador en los procesos selectivos de personal laboral fijo convocados por las Universidades públicas, por los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y por los Organismos de investigación de otras Administraciones Públicas. • La labor de investigación que pueda llevar a cabo el personal investigador laboral fijo estará sometida a la normativa vigente. Las retribuciones que correspondan a este tipo de personal laboral fijo serán fijadas, en su caso, dentro de los límites establecidos por las leyes de presupuestos, por el órgano competente. • El personal laboral fijo contratado por las Universidades públicas tendrá la consideración de personal docente e investigador a los efectos del desarrollo de la función investigadora.

CONTRATO DE INVESTIGADOR DISTINGUIDO (art.23 LEY 14/2011)	• Estos contratos, que tendrán la duración que las partes acuerden, se podrán celebrar con investigadores españoles o extranjeros de reconocido prestigio en el ámbito científico y técnico, que se encuentren en posesión del título de doctor o equivalente. • El objeto del contrato será la realización de actividades de investigación o la dirección de equipos humanos, centros de investigación, instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares de gran relevancia en el ámbito de conocimiento de que se trate, en el marco de las funciones y objetivos del empleador. • La duración de la jornada laboral, los horarios, fiestas, permisos y vacaciones serán los fijados en las cláusulas del contrato. • El personal investigador contratado no podrá celebrar contratos de trabajo con otras entidades, salvo autorización expresa del empleador o pacto escrito en contrario, y sin perjuicio del respeto a la normativa sobre incompatibilidades del personal. • El contrato estará sometido al sistema de seguimiento objetivo que el empleador establezca. • El contrato podrá extinguirse por desistimiento del empleador, comunicado por escrito con un preaviso de tres meses, sin perjuicio de las posibilidades de rescisión del contrato por parte del empleador por causas procedentes. En el supuesto de incumplimiento total o parcial del preaviso, el personal investigador contratado tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido. • En caso de desistimiento del empleador, el personal investigador contratado tendrá derecho a percibir la indemnización prevista para el despido improcedente en el ET, sin perjuicio de la que pudiera corresponderle

PERSONAS QUE CURSAN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS O DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y REALIZAN PRÁCTICAS FORMATIVAS INCLUIDAS EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN. Real Decreto 1493/2011; Disposición Adicional 52ª Ley General de la Seguridad Social	
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Realización de **prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación** y la realización **de prácticas académicas externas** al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria. Quedan incluidas en este ámbito: • Las **prácticas realizadas por alumnos universitarios**, tanto las dirigidas a la obtención de titulaciones oficiales de grado y máster, doctorado, como las dirigidas a la obtención de un título propio de la universidad, ya sea un máster de formación permanente, un diploma de especialización o un diploma de experto. • Las **realizadas por alumnos de formación profesional**, siempre que las mismas no se presten en el régimen de formación profesional intensiva.
ENCUADRAMIENTO EN SEGURIDAD SOCIAL	Estas personas quedarán comprendidas **como asimiladas a trabajadores por cuenta ajena** en el Régimen General de la Seguridad Social, excluidos los sistemas especiales del mismo, salvo que la práctica o formación se realice a bordo de embarcaciones, en cuyo caso la inclusión se producirá en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.
ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	• Será la correspondiente al régimen de Seguridad Social aplicable, **con la exclusión** de la protección por desempleo, de la cobertura del FOGASA y por Formación Profesional. • En el supuesto de las **prácticas no remuneradas se excluirá** también la protección por la prestación de **incapacidad temporal derivada de contingencias comunes**.
OBLIGACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	• PRÁCTICAS FORMATIVAS REMUNERADAS: El cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social **corresponderá a la entidad u organismo que financie el programa de formación**, que asumirá a estos efectos la condición de empresario. En el supuesto de que el programa esté cofinanciado por **dos o más entidades u organismos**, tendrá la condición de empresario aquel al que corresponda hacer efectiva la respectiva contraprestación económica. • PRÁCTICAS FORMATIVAS NO REMUNERADAS: El cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social **corresponderá a la empresa, institución o entidad en la que se desarrollen aquellos**, salvo que en el convenio o acuerdo de cooperación que, en su caso, se suscriba para su realización se disponga que tales obligaciones corresponderán al centro de formación responsable de la oferta formativa. Quien asuma la condición de empresario **deberá comunicar los días efectivos de prácticas** a partir de la información que facilite el centro donde se realice la práctica formativa. La entidad que resulte responsable solicitará de la Tesorería General de la Seguridad Social la asignación de **un código de cuenta de cotización específico para este colectivo**. Las **altas y las bajas** en la Seguridad Social se practicarán de acuerdo con la **normativa general** de aplicación, efectuándose el **alta al inicio de las prácticas formativas y la baja a la finalización de estas**. El **plazo** para comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social altas y bajas será de **diez días naturales desde el inicio o finalización de las prácticas**.
COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL	PRÁCTICAS FORMATIVAS REMUNERADAS: • Se efectuará aplicando las **reglas de cotización correspondientes a los contratos formativos en alternancia**, salvo en lo que respecta a la cotización por el exceso sobre la base mínima de cotización en el Régimen General. • La base de cotización mensual aplicable a efectos de prestaciones será la **base mínima de cotización** vigente en cada momento respecto del **grupo de cotización 7** o la fracción que corresponda cuando el alta no se extienda a la totalidad del mes. PRÁCTICAS FORMATIVAS NO REMUNERADAS: • La cotización consistirá en una **cuota empresarial por cada día de prácticas formativas por contingencias comunes y por contingencias profesionales**, que tendrá en cuenta la **exclusión** de la cobertura de la **incapacidad temporal derivada de contingencias comunes**. • Desde el **1 de enero 2025**, la cotización consistirá en una **cuota empresarial** por cada día de alta de **2,79€** por contingencias comunes y de **0,34€** por contingencias profesionales (0,18€ IT; 0,16€ IMS). La **cuota máxima mensual** será de **63,44€** por **contingencias comunes**, y de **7,71€** por **contingencias profesionales**. A la cuota por contingencias comunes les resultará de aplicación **una reducción del 95%**, resultando una cuota empresarial, por cada día de prácticas, de **0,14€** por contingencias comunes -excluida la prestación por incapacidad temporal-, **sin que pueda superarse** la cuota máxima mensual de **2,89€** (dispos.ad.50. 5 b) LGSS).

	• La **base de cotización mensual a efectos de prestaciones** será el resultado de multiplicar la base mínima de cotización vigente en cada momento respecto del **grupo de cotización 8,** por el **número de días de prácticas formativas** realizadas en el mes natural con el **límite**, en todo caso, del importe de la **base mínima** de cotización mensual del **grupo de cotización 7**.
	• El **plazo reglamentario de ingreso** de las cuotas correspondiente será:
	  • Las correspondientes a los meses de enero, febrero y marzo será el mes de abril.
	  • El de las cuotas de los meses de abril, mayo y junio, será el mes de julio.
	  • El de las cuotas de julio, agosto y septiembre, será el mes de octubre.
	  • El de las cuotas correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre, será el mes de enero.
	• Hasta **el penúltimo día natural de cada uno de los meses anteriores**, las entidades que asumen la condición de empresa deberán **comunicar** a la Tesorería General de la Seguridad Social el **número de días en que se haya realizado las prácticas y programas formativos** durante los tres meses inmediatamente anteriores.
	• Si las personas que **no han realizado día alguno de prácticas o programas formativos** en un determinado mes se deberá informar de tal circunstancia. En cualquier caso, la empresa **habrá de solicitar de la Tesorería General de la Seguridad** Social la liquidación de cuotas correspondiente a los tres meses inmediatamente anteriores, **hasta el penúltimo día natural** del respectivo plazo de ingreso.
	• Cuando la persona que realice las practicas se encuentre en una situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, la empresa deberá indicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, los **días previstos de realización de la práctica formativa**.
	• En el supuesto de que la empresa **no comunique los datos necesarios** para la determinación de la cuota, el importe de la deuda del período mensual será el resultante de **multiplicar la suma de las cuotas por el número de días de alta en el mes de que se trate**. En estos supuestos el número de días de alta a efectos de prestaciones serán dichos días.
	• A **efectos de prestaciones**, cada día de prácticas será considerado como **1,61 días cotizados**, sin que pueda sobrepasarse, en ningún caso, el número de días del mes correspondiente. Las **fracciones de día** que pudieran resultar del coeficiente anterior se computaran como un **día completo**.
	
	<u>DISPOSICIONES COMUNES</u>:
	• A las cuotas por contingencias comunes les resultará de aplicación una **reducción del 95%** sin que les sea de aplicación otros beneficios en la cotización distintos a esta reducción.
	• La entidad que asuma la condición de empresa a efecto de las obligaciones con la Seguridad adquiere la condición de **sujeto obligado y responsable del ingreso de la totalidad de las cuotas.**
	• En todos los casos quedará **excluida** la cotización por el mecanismo de equidad intergeneracional (MEI).

PRACTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS. Real Decreto 1543/2011	
DEFINICIÓN	Las **empresas, en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo (SPE)** podrán suscribir **acuerdos con personas jóvenes**, con **ninguna o muy escasa experiencia laboral**, al objeto de realizar **prácticas de carácter no laboral**, en sus centros de trabajo con el fin de contribuir a **mejorar su empleabilidad** y ofrecerles un **primer contacto con la realidad laboral** a través del acercamiento a la misma, al tiempo que contribuye a **completar la formación** alcanzada por la persona joven. Las prácticas no laborales en las empresas **no supondrán, en ningún caso, la existencia de relación laboral** entre la empresa y la persona joven.
DESTINATARIOS	• **Personas jóvenes desempleadas inscritas en la oficina de empleo**, con edades comprendidas entre **18 y 25 años inclusive**, que posean **una titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional**, de grado medio o superior, o titulación del mismo nivel que el de esta última, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas, o bien un **certificado de profesionalidad**. • Estas personas, además, **no deberán haber tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad**, **no teniéndose en cuenta** a estos efectos las prácticas que formen parte de los currículos para la obtención de las titulaciones o certificados correspondientes.
DESARROLLO DE LAS PRÁCTICAS	• Las prácticas **se desarrollarán en centros de trabajo de la empresa**, bajo la dirección y supervisión de un tutor y tendrán una duración entre tres y nueve meses. • A la finalización de las prácticas no laborales, las empresas, en colaboración con los SPE, deberán entregar a las personas que hayan realizado las mismas un **certificado** en el que conste, al menos, la **práctica realizada**, los **contenidos formativos** inherentes a la misma, su *duración y el periodo de realización*.

ACUERDO	En el acuerdo que suscriban la empresa y la persona joven que va a desarrollar las prácticas no laborales incluirá, como mínimo, las siguientes **cláusulas**: • Contenido concreto de la práctica a desarrollar. • La duración de la misma. • Las jornadas y horarios para su realización. • El centro o centros donde se realizará. • La determinación del sistema de tutorías. • La certificación a la que la persona joven tendrá derecho por la realización de las prácticas.
DEBERES DE INFORMACIÓN	• La empresa informará a **la representación legal de los trabajadores** sobre los acuerdos de prácticas no laborales suscritos con las personas jóvenes. • Asimismo, la empresa deberá informar a los **SPE** competentes de los acuerdos suscritos sobre prácticas no laborales.
BECA DE APOYO	Las personas jóvenes participantes recibirán de la empresa en que desarrollan las prácticas una **beca de apoyo** cuya cuantía mínima será el **80% del IPREM mensual** vigente en cada momento (2024: 480€).
ENCUADRAMIENTO Y COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL	A estas personas les serán de aplicación las **normas de cotización previstas para los becarios** que perciben una contraprestación económica por el desarrollo de las prácticas, lo que conlleva que: • La incorporación al Régimen General de la Seguridad Social, con la consiguiente afiliación y/o alta, así como la baja en dicho régimen, se producirán a partir de la fecha del inicio y en la del cese de la actividad del en los términos y plazos y con los efectos establecidos en el **Reglamento general de afiliación** (RD 84/1996). • Las **cuotas a la Seguridad Social** consistirán en **cantidades fijas**, en lugar de obtenerse por la aplicación de tipos de cotización sobre la base de cotización del trabajador, salvo que, por el importe de la beca de apoyo, **se supere el de la base mínima de cotización del grupo 7**. De ser así, se aplicarán al exceso los tipos de cotización establecidos con carácter general. • La **acción protectora** será la correspondiente al Régimen General de la Seguridad Social, con la única **exclusión** de la **protección por desempleo y MEI**. • La **base de cotización mensual a efectos de prestaciones** será la **mínima del grupo de cotización** 7 o la fracción que corresponda cuando el alta no se extienda a la totalidad del mes.
CONVENIOS DE COLABORACIÓN	• Las empresas celebrarán un **convenio con el SPE** competente. En el supuesto de que el desarrollo de las prácticas no laborales se realice en empresas con centros de trabajo ubicados en más de una Comunidad Autónoma, el convenio se suscribirá con el Servicio Público de Empleo Estatal. • La **preselección** de personas jóvenes, así como el **control y seguimiento** de las mismas corresponderá a los **SPE** competentes, si bien el proceso de selección final corresponderá a la empresa. • En los convenios **se contemplarán de forma expresa** las **acciones de control y seguimiento** de las prácticas no laborales a realizar por los SPE, a fin de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos y de los objetivos de esta medida, especialmente, la contribución de las prácticas a la mejora de la empleabilidad. • La empresa presentará a los SPE un **programa de prácticas no laborales** donde constará, al menos, el contenido de las prácticas y la formación que le acompañará, la duración de las mismas, así como la indicación de sistemas de evaluación y tutorías.
CONTRATACIÓN	Las personas que realicen prácticas no laborales **podrán ser contratadas posteriormente** por las empresas en **cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, incluido el contrato formativo**. También podrán **incorporarse a la empresa en calidad de socios trabajadores**, de ser ésta una **cooperativa** o una **sociedad laboral.** Las empresas **podrán acogerse a los incentivos en materia de contratación** vigentes en el momento de la contratación.

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. Fecha de entrada en vigor 01/09/2023

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Podrán beneficiarse de los incentivos previstos en este real decreto-ley, en los términos y condiciones que para cada programa o medida se determine:

- Las empresas u otros empleadores.
- Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas.
- Las sociedades laborales o cooperativas por la incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo.
- Las entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro.

Personas destinatarias de la contratación laboral incentivada.

- Personas de atención prioritaria, que figuren registradas en los servicios públicos de empleo como demandantes de servicios de empleo en situación laboral de desempleadas.

  No obstante, no se requerirá la inscripción en los servicios públicos de empleo a las mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral, a las mujeres en contextos de prostitución, a las víctimas del terrorismo, a las personas trabajadoras con discapacidad que pasen a prestar sus servicios desde el mercado de trabajo protegido de los centros especiales de empleo o enclaves laborales al mercado de trabajo ordinario, a las personas en riesgo o situación de exclusión social que pasen a prestar sus servicios desde empresas de inserción a empresas del mercado ordinario, así como a las personas inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Asimismo, no será precisa la inscripción como demandantes de empleo de las personas destinatarias de la contratación laboral incentivada a las que se excepcione de tal requisito en este real decreto-ley, o en cualquier otra norma legal o reglamentaria.
- Personas trabajadoras que se encuentren en alguno de estos supuestos:
  - Que vean transformados sus contratos en contratos indefinidos en los supuestos previstos en esta norma.
  - Que vean mejorada su contratación por conversión de contratos indefinidos a tiempo parcial en contratos indefinidos a tiempo completo, o de contratos fijos discontinuos en contratos indefinidos ordinarios en los supuestos previstos en esta norma.

Definiciones de personas destinatarias de las medidas de fomento del empleo.

- Personas de atención prioritaria: las personas incluidas en alguno de los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo previstos en el texto refundido de la Ley de Empleo.
- Personas con discapacidad: las definidas como tales en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre
- Personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo: las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.
- Personas en riesgo o situación de exclusión social: quienes se hallen incluidas en alguno de los colectivos relacionados en el artículo 2.1 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, así como cualquier otro colectivo que, por sus características y situación socio económica tenga acreditada esta condición por los servicios sociales u órganos competentes.
- Mujeres víctimas de violencia de género: las mujeres que acrediten dicha situación de conformidad con lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Mujeres víctimas de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral y mujeres en contextos de prostitución: las mujeres que acrediten dicha situación mediante informe de un servicio público encargado de la atención integral a las víctimas de trata, explotación sexual o laboral y mujeres en contextos de prostitución o por entidades sociales especializadas debidamente reconocidas por las Administraciones públicas competentes en la materia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 47 del Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias

	económicas y sociales de la guerra en Ucrania. • Mujeres víctimas de violencias sexuales: las mujeres mayores de 16 años que acrediten dicha situación de conformidad con lo previsto en el artículo 37 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertada sexual. • Víctimas del terrorismo: las personas que acrediten dicha condición 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.
FINANCIACIÓN DE LAS AYUDAS Y CONTROL	• Las bonificaciones en la cotización previstas en este real decreto-ley se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal. • Los incentivos a la contratación y otros programas de empleo subvencionados por los servicios públicos de empleo se financiarán con cargo a los créditos específicamente consignados cada año en el presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal, que se distribuirán de conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria y en el texto refundido de la Ley de Empleo, sin perjuicio de que puedan financiarse además con los fondos propios y los fondos cofinanciados por la Unión Europea que las comunidades autónomas dispongan. • En el caso de las bonificaciones de cuotas, una vez aplicadas conforme a lo establecido en el artículo anterior, el Servicio Público de Empleo Estatal realizará el control o verificación de los requisitos objetivos para el acceso y mantenimiento de las bonificaciones de cuotas. • Corresponde al Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de las competencias que le atribuye la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la vigilancia del cumplimiento de los requisitos y exclusiones, así como de las obligaciones, establecidas en relación con los beneficios de cuotas de la Seguridad Social. • A tales efectos, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desarrollará acciones de control sobre la correcta aplicación de tales beneficios, pudiendo iniciarse en caso de incumplimiento de la normativa los correspondientes expedientes sancionadores y liquidatarios de cuotas, sin perjuicio del resto de medidas derivadas de la actividad inspectora previstas en el artículo 22 de la citada Ley 23/2015, de 21 de julio.
REQUISITOS DEL EMPRESARIO	• No haber sido inhabilitado para obtener subvenciones y ayudas públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 33.7.f) de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal • No haber sido excluido del acceso a las ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescritas, de conformidad con lo previsto en los artículos 46 y 46 bis del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto • Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias. • Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social en relación con el ingreso por cuotas y conceptos de recaudación conjunta, así como respecto de cualquier otro recurso de la Seguridad Social que sea objeto de la gestión recaudatoria dela Seguridad Social. En el supuesto de beneficios en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, si durante el período de su disfrute concurren las circunstancias establecidas en el artículo 20.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se producirá la pérdida automática de los beneficios regulados en la presente norma, respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en plazo reglamentario, salvo que sean debidas a error de la Administración, teniéndose en cuenta dicho período como consumido para elcómputo del tiempo máximo de disfrute de tales beneficios • Contar con el correspondiente plan de igualdad, en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
JORNADA LABORAL	Cuando la jornada de trabajo sea inferior al 50% de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable, no resultará de aplicación ningún importe de bonificación de cuotas, teniéndose en cuenta dicho período como consumido para el

	cómputo del tiempo máximo de disfrute de la bonificación de cuotas
MANTENIMIENTO EMPLEO	En las bonificaciones a la contratación laboral indefinida, incluida la transformación de contratos en los supuestos previstos en esta norma, y por la incorporación, con carácter indefinido, como personas socias trabajadoras o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales, el beneficiario deberá mantener a la persona destinataria de estas medidas en situación de alta, o asimilada a la de alta con obligación decotizar, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, al menos tres años desde la fecha de inicio del contrato, transformación o incorporación bonificados. No se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo: • Por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados o reconocidos como improcedentes. • Los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a derecho. • Las extinciones causadas por dimisión, jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de las personas trabajadoras. • Por resolución del período de prueba. • Las extinciones de contratos de trabajo causadas por jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del empresario. • Por expiración del tiempo convenido en caso de contratos formativos o de duración determinada bonificados en esta norma, o por fin del llamamiento de personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, así como, en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas. • Las extinciones de contratos a personas trabajadoras con discapacidad de centros especiales de empleo que pasen de prestar sus servicios en centros especiales de empleo a la empresa ordinaria.
EXCLUSIONES	• Relaciones laborales de carácter especial previstas en el art.2 ET o en otras disposiciones legales con la excepción de la relación laboral de los penados en instituciones penitenciarias y de la relación laboral especial de los menores en centros de internamiento a las que se puede aplicar el régimen de bonificaciones establecidas para los desempleados en situación de exclusión social. • 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 (Dispos. final 15 Ley 51/2007, de 26 de diciembre). • Contrataciones realizadas con trabajadores que, en los 12 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. Esta exclusión será de aplicación también en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a la que el solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud del art. 44 ET o en los últimos 6 MESES mediante un contrato de duración determinada temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación, no se aplicará esta exclusión en los supuestos de transformación de los contratos en indefinidos en los términos señalados el apartado transformación contratos temporales. • Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 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. • Las empresas o entidades que hayan extinguido o extingan por despido declarado IMPROCEDENTE o por DESPIDO COLECTIVO, contratos bonificados al amparo de la presente norma quedarán excluidas por un período de 12 MESES de las bonificaciones contempladas en la presente norma. La citada exclusión afectará a un nº de contrataciones igual al de las extinguidas. El período de exclusión se contará a partir de la declaración de IMPROCEDENCIA del despido o de la EXTINCIÓN derivada de despido colectivo. • Incorporaciones de socios trabajadores o de trabajo a cooperativas o sociedades laborales que hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a los DOCE MESES. • Cuando se trate de contrataciones de trabajadores con discapacidad sólo le será de aplicación la exclusión del punto 3, si el contrato previo hubiera sido por tiempo indefinido y del punto 4, así como la establecida en el punto 5. Las exclusiones no serán de aplicación para quienes tengan la condición de discapacitados severos.

COLECTIVOS E INCENTIVOS	
BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA	
PERSONAS CON CAPACIDAD INTELECTUAL LÍMITE INSCRITAS EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO COMO DEMANDANTES DE EMPLEO QUE ACREDITEN AL MENOS UN 20% DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y QUE NO ALCANCEN EL 33% (RD-Ley 1/2023, art.14)	128€/mes durante cuatro años.
MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DE VIOLENCIAS SEXUALES Y DE TRATA DE SERES HUMANOS Y EXPLOTACIÓN SEXUAL O LABORAL (RD-Ley 1/2023, art.16)	
PERSONAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL (RD-Ley 1/2023, art.20)	
VÍCTIMAS DEL TERRORISMO (RD-Ley 1/2023, art.22)	
PERSONAS TRABAJADORAS READMITIDAS TRAS HABER CESADO EN LA EMPRESA POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA (RD-Ley 1/2023, art.15.1)	138€/mes durante un período de dos años, siempre y cuando la readmisión no responda a un derecho de las personas trabajadoras a reincorporarse al puesto de trabajo.
PERSONAS MAYORES DE 55 AÑOS CON INCAPACIDAD PERMANENTE REINCORPORADAS A SU EMPRESA EN OTRA CATEGORÍA, ASÍ COMO DE PERSONAS MAYORES DE ESA EDAD QUE RECUPERAN SU CAPACIDAD Y PUDIERAN SER CONTRATADAS POR OTRA EMPRESA (RD-Ley 1/2023, art.15.2)	
DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN: PERSONAS INSCRITAS COMO DEMANDANTES DE EMPLEO AL MENOS 12 MESES EN LOS 18 MESES ANTERIORES A LA CONTRATACIÓN (RD-Ley 1/2023, art.21)	110€/mes durante tres años. 128€/mes durante tres años si el contrato se celebra con mujeres o con trabajadores mayores de 45 años.
POR LA INCORPORACIÓN EN LA EMPRESA DE PERSONAS QUE REALIZAN FORMACIÓN PRÁCTICA EN EMPRESAS (RD-Ley 1/2023, art.15.1)	138€/mes durante un período máximo de tres años.
MENORES DE 30 AÑOS CON BAJA CUALIFICACIÓN Y QUE SEAN BENEFICIARIAS DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL (RD-Ley 1/2023, dispos.ad.1ª). Se considerarán personas jóvenes con baja cualificación aquellas que no hayan alcanzado los estudios correspondientes al título de Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Medio.	275€/mes, durante tres años.
PERSONAL INVESTIGADOR BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO PREDOCTORAL (RD-Ley 1/2023, art.27)	Durante la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas, a una bonificación en la cotización de 115€/mes.
CONTRATACIÓN INDEFINIDA O INCORPORACIÓN COMO PERSONA SOCIA TRABAJADORA EN COOPERATIVAS Y DE TRABAJO SOCIEDADES LABORALES (RD-Ley 1/2023, art.25)	138€/mes durante un período máximo de tres años, salvo que la persona trabajadora contratada sea persona con discapacidad, en cuyo caso la bonificación podrá aplicarse durante toda la vigencia del contrato

CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN

- Personas jóvenes desempleadas, menores de 30 años, para sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo las prestaciones económicas nacimiento y cuidado de menor, corresponsabilidad en el cuidado del lactante, por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural (RD-Ley 1/2023, art.17.1 a). 366€/mes durante el tiempo en el que se superpongan el contrato de sustitución y la respectiva prestación. La bonificación se aplica sobre la cotización del sustituto y el sustituido:

  Esta bonificación se extiende a los supuestos de sustitución de personas trabajadoras autónomas, personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos y en los términos anteriores.
- Personas desempleadas con discapacidad para sustitución de personas trabajadoras con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal (RD-Ley 1/2023, art.17.1 d). 366€/mes durante el tiempo en el que se superpongan el contrato de sustitución y la situación de incapacidad temporal.
- Sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales: 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión (RD-Ley 1/2023, dispos.ad.9ª)

CONTRATO FORMATIVO

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA (RD-Ley 1/2023, art.23)	91€/mes en la cuota patronal a la Seguridad Social. 28€/mes en la cuota obrera.
TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDO DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS (RD-Ley 1/2023, art.24.1)	128€/mes durante tres años. En el caso de mujeres, dicha bonificación será de 147€/mes.

OTROS INCENTIVOS

CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O DURANTE LA LACTANCIA NATURAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL (RD-Ley 1/2023, art.19)	138€/mes
TRANSFORMACIÓN EN CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS DE CONTRATOS TEMPORALES SUSCRITOS CON PERSONAS TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA AGRARIAS (RD-LEY 1/2023, art.29)	55€/mes durante los tres años siguientes. En el caso de mujeres, dicha bonificación será de 73€/mes.
TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDO DE CONTRATOS DE RELEVO (RD-Ley 1/2023, art.30.2)	
PROLONGACIÓN DEL PERIODO DE ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON CONTRATOS FIJOS- DISCONTINUOS EN LOS SECTORES DE TURISMO Y COMERCIO Y HOSTELERÍA VINCULADOS A LA ACTIVIDAD TURÍSTICA (RD-Ley 1/2023, art.30)	Actividad productiva en los meses de febrero, marzo y noviembre de cada año y que inicien y/o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de las personas trabajadoras con contratos de carácter fijo-discontinuo, podrán aplicar en dichos meses una bonificación en la cotización de 262€/mes
CONTRATACIÓN DE PERSONAS EN EL ENTORNO FAMILIAR (RD-Ley 1/2023, dispos.ad.3ª)	Se aplican las bonificaciones y reducciones de la disposición ad.1ª Ley 16/2022, además de las previstas para el contrato de sustitución de personas que perciben prestaciones económicas por nacimiento y cuidado del menor o la menor o ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural y por la sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales

PERSONAS CON DISCAPACIDAD (art.2.2 y 3 Ley 43/2006 dispos.ad.1ª)

Indefinido y conversión a indefinido:

SIN Discapacidad severa€/año			CON discapacidad severa**€/año		
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500	5.350	**Menores de 45 años**	5.100	5.950
Mayores de 45 años	5.700	5.700	**Mayores de 45 años**	6.300	6.300

Temporal de fomento empleo personas con discapacidad (12 meses – 3 años):

SIN discapacidad severa (€ año)			CON discapacidad severa** (€ año)		
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	3.500	4.100	**Menores de 45 años**	4.100	4.700
Mayores de 45 años	4.100	4.700	**Mayores de 45 años**	4.700	5.300

Cuando el contrato se celebre a tiempo parcial, la bonificación disminuye proporcionalmente, pero se suma un porcentaje adicional del 30%.

****Discapacitados severos (definición):** Personas que tengan acreditada una discapacidad física o sensorial en un grado igual o superior 65%.

Discapacidad intelectual, enfermedad mental, trastorno del espectro del autismo o parálisis cerebral aunque no alcancen el grado del 65%.

Personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo: Contratos indefinidos o temporales: 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la vigencia del contrato.

CONCURRENCIA DE BONIFICACIONES

No podrán, en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad, superar el 60 por 100 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.

INCOMPATIBILIDAD DE LAS AYUDAS

Si se pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstos beneficios en la cotización en esta norma, sólo será posible disfrutarlos respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de la solicitud del alta, o de la variación de datos, de la persona trabajadora en el correspondiente régimen de la Seguridad Social

TIEMPO DE TRABAJO: TÍTULO I, CAPÍTULO II, Sección 5º ET; RD 1561/1995 , de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo	
DURACIÓN MÁXIMA (art.34.1 Y 34.3 ET)	• La jornada de trabajo será la pactada en convenio colectivo o contrato de trabajo, pero no podrá exceder de **cuarenta horas semanales en cómputo anual.** • El número de horas ordinarias de trabajo efectivo **no podrá ser superior a nueve diarias**, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, **respetando en todo caso el descanso entre jornadas**. • Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos. **SUPUESTOS ESPECIALES** (RD 1561/1995): • GUARDAS Y VIGILANTES NO FERROVIARIOS (art.4.1): El tiempo de trabajo de los guardas o vigilantes no ferroviarios que, sin exigírseles una vigilancia constante, tengan asignado el cuidado de una zona limitada en la que exista un lugar destinado a que puedan descansar en condiciones adecuadas, **podrá extenderse durante un período de tiempo diario de duración no superior a doce horas**. • LABORES AGRÍCOLAS, FORESTALES Y PECUARIAS (art.5.2): Cuando las **circunstancias estacionales** determinen la **necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos**, así como en los trabajos de ganadería y guardería rural, podrá ampliarse la jornada hasta un máximo de veinte horas semanales, sin que la jornada diaria pueda exceder de **doce horas de trabajo efectivo.** Las **horas de exceso** que se realicen sobre la jornada ordinaria pactada conforme a lo dispuesto en el artículo 34 del ET se abonarán o se compensarán **por tiempos equivalentes de descanso retribuido** dentro de los **cuatro meses siguientes a su realización** (art.35.1 ET). • TRABAJOS DE PUESTA EN MARCHA Y CIERRE DE LAS DEMÁS (art.20): La jornada de estos trabajadores, siempre que el servicio no pueda realizarse turnándose con otros trabajadores dentro de las horas de la jornada ordinaria, **podrá ampliarse por el tiempo estrictamente necesario para ello**, en la forma y mediante la compensación que se establezca por acuerdo o pacto, y con respeto en todo caso de los períodos de descanso entre jornadas y semanal. • TRABAJOS EN CONDICIONES ESPECIALES DE AISLAMIENTO O LEJANÍA (art.21): Salvo situaciones excepcionales relacionadas con la necesidad de garantizar el servicio o la producción**, se deberá respetar en todo caso un descanso entre jornadas de diez horas**.
DISTRIBUCIÓN IRREGULAR (art.34.2 ET)	• 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 y semanal** y el trabajador deberá conocer con un **preaviso mínimo de cinco días** el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. • **La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto**, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada se realizará según lo acordado en **convenio colectivo** o 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 doce meses desde que se produzcan**. • **SUPUESTOS ESPECIALES** (RD 1561/1995): • TRABAJADORES MÓVILES (art.10 bis). Cuando mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, **se hubiera establecido la distribución irregular de la jornada** a lo largo del año, la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores móviles **no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo cuatrimestral** ni exceder en ningún caso de las **sesenta horas semanales.**

	El período de referencia de cuatro meses **podrá ser ampliado hasta un máximo de seis meses** mediante convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, siempre que dicha ampliación se fundamente en la existencia de razones objetivas o técnicas o de organización del trabajo.
DESCANSO ENTRE JORNADAS (art.34.3 ET)	Entre el **final de la jornada y el comienzo de la siguiente** deberán mediar **como mínimo doce horas**. **Supuestos especiales** (RD 1561/1995): • EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS (art.3.2) y LABORES AGRÍCOLAS, FORESTALES Y PECUARIAS (art.5.3): Estos colectivos deberán disfrutar de un **mínimo de diez horas consecutivas de descanso entre jornadas**, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general por períodos de hasta cuatro semanas. • ACTIVIDADES DE TEMPORADA EN HOSTELERÍA (art.7.2): Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores **se podrá acordar la reducción a diez horas del descanso entre jornadas** y su compensación de forma acumulada. • TRANSPORTE FERROVIARIO (art.13.4): El **descanso entre jornadas fuera de la residencia de los conductores** y demás personas que presten sus servicios **a bordo de los trenes** durante el trayecto de los mismos **podrá reducirse**, a salvo de lo dispuesto en convenio colectivo, **a ocho horas para los primeros y seis para los segundos**, compensándose la diferencia en la forma establecida en el artículo 9 del RD. • TRABAJADORES DEL MAR (art.17.2): Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente los trabajadores tendrán derecho a un **descanso mínimo de ocho horas**. Este descanso **será de doce horas** cuando el buque se halle en puerto, excepto en caso de necesidad de realización de operaciones de carga y descarga durante escalas de corta duración o de trabajos para la seguridad y mantenimiento del buque en que podrá reducirse a un mínimo, salvo fuerza mayor, de ocho horas. En los convenios colectivos se podrá acordar la distribución de las horas de descanso en un máximo de **dos períodos**, uno de los cuales deberá ser de, al menos, **seis horas ininterrumpidas**. En este supuesto, el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no excederá de **catorce horas**. Embarcaciones dedicadas a la pesca. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente los trabajadores tendrán derecho a **un descanso mínimo de seis horas**. En los convenios colectivos se podrá acordar la distribución de las horas de descanso en un máximo de dos períodos. En este supuesto, el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso **no excederá de catorce horas**. • TRABAJO A TURNOS (art.19.2): Cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas, **se podrá reducir el mismo,** en el día en que así ocurra, hasta un **mínimo de siete horas**, **compensándose la diferencia** hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes. • TRABAJOS EN CONDICIONES ESPECIALES DE AISLAMIENTO O LEJANÍA (art.21) se podrán adaptar las disposiciones generales del ET a las necesidades específicas de aquellas actividades, bien por el aislamiento del centro de trabajo por razones de emplazamiento o climatología, computándose los descansos entre jornadas y semanal por períodos que no excedan de ocho semanas.
TIEMPO DE PRESENCIA. TRANSPORTES Y TRABAJO EN EL MAR (art.8 RD 1561/1995)	Definición: aquel en el que el trabajador **se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo**, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares. • Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de **veinte horas semanales** de promedio en un período de referencia de un mes y se distribuirán con arreglo a los criterios que se pacten colectivamente y respetando los períodos de descanso entre jornadas y semanal propios de cada actividad. • Las horas de presencia **no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo**, ni para el límite máximo de las **horas extraordinarias**. Salvo que se acuerde su compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido, se abonarán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias. • TRANSPORTE POR CARRETERA (art.10): Se entienden comprendidos dentro del tiempo de presencia los **períodos distintos de las pausas y de los descansos**, durante los que el trabajador **no lleva a cabo ninguna actividad** de conducción u otros trabajos y no está obligado a permanecer en su lugar de trabajo, pero tiene que estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos. En particular serán considerados tiempo de presencia los siguientes períodos:

	• Los períodos durante los cuales el trabajador **acompañe a un vehículo transportado en transbordador o tren** y los períodos de espera en fronteras o los causados por las prohibiciones de circular. El trabajador móvil deberá conocer de antemano dichos períodos. A tal fin, el empresario comunicará al trabajador la existencia y duración previsible de los indicados períodos con anterioridad a la partida. En caso contrario, esos períodos serán considerados como de tiempo de trabajo efectivo. • Las **dos primeras horas de cada período de espera de carga o de descarga**. La **tercera hora** y siguientes se considerarán **tiempo de trabajo efectivo**, salvo que se conozca de antemano su duración previsible en las condiciones pactadas en los convenios colectivos de ámbito estatal o, en su defecto, de ámbito inferior. • Los **períodos de tiempo en los que un trabajador móvil que conduce en equipo permanezca sentado o acostado en una litera** durante la circulación en el vehículo. • Los períodos de tiempo de presencia **se computarán para determinar el límite de horas semanales**. • Estas disposiciones serán **de aplicación también en el transporte ferroviario** a los conductores y demás personas que presten sus servicios a bordo de los trenes durante el trayecto de los mismos, pertenezcan o no a empresas dedicadas al transporte ferroviario.
DESCANSO DURANTE LA JORNADA (art.34.4 ET)	• Siempre que la duración de la jornada diaria continuada **exceda de seis horas**, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración **no inferior a quince minutos**. • Este periodo de descanso se considerará **tiempo de trabajo efectivo** cuando así **esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo**. • En el caso de los **trabajadores menores de dieciocho años**, el periodo de descanso tendrá una **duración mínima de treinta minutos**, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media. **Supuestos especiales (RD 1561/1995):** • EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS (art.3.1): Deberán disfrutar cada día de trabajo, y dentro de las horas de servicio, de **uno o varios períodos de descanso**, en la forma que se determine por convenio colectivo o, en su defecto, mediante acuerdo con el titular del inmueble, de manera que el tiempo de trabajo efectivo **no exceda de la duración máxima de la jornada ordinaria** de trabajo establecida con carácter general.
DESCANSO SEMANAL (art.37.1 ET)	Los trabajadores tendrán derecho a un **descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido** que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los **menores de dieciocho años** será, como mínimo, de **dos días ininterrumpidos**. **SUPUESTOS ESPECIALES (RD 1561/1995):** • EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS (art.3.2); LABORES AGRÍCOLAS, FORESTALES Y PECUARIAS (art.5.3); COMERCIO Y HOSTELERÍA (art.6): TRABAJO A TURNO (art.19.1): Podrá **acumularse por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal**, o **separarse respecto del correspondiente al día completo** para su disfrute en otro día de la semana. • TRANSPORTES Y TRABAJO EN EL MAR (art.9): Se podrá computar el descanso semanal de día y medio, en períodos de hasta cuatro semanas.
HORAS EXTRAORDINARIAS (art.35 ET)	• DEFINICIÓN: Aquellas horas de trabajo que se realicen **sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo**, fijada de acuerdo con el artículo anterior. • Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, **se optará entre abonar las horas extraordinarias** en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o **compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido**. En ausencia de pacto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser **compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización**. • El número de horas extraordinarias **no podrá ser superior a ochenta al año**, **salvo que se trate de horas de fuerza mayor** (las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en

	la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas. • La prestación de trabajo en horas extraordinarias será **voluntaria**, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo. • A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador **se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones**, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.
TRABAJO NOCTURNO (art.36.1 Y 2 ET)	• Es el realizado entre las **diez de la noche y las seis de la mañana**.. • La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos **no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio**, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias. • Se considerará **trabajador nocturno** a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte **no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo**, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. • El trabajo nocturno tendrá una **retribución específica** que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos. **SUPUESTOS ESPECIALES (art.32 RD 1561/1995**): La jornada máxima de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días **solo podrá superarse en los siguientes casos**: • En los supuestos de ampliación de jornada para empleados de fincas urbanas, trabajo en el campo, comercio y hostelería, transportes y trabajo en el mar, y sin que pueda superarse una jornada de ocho horas diarias de trabajo efectivo de promedio en un período de referencia de cuatro meses. Cuando la ampliación de la jornada se deba a la realización de horas extraordinarias, sea cual fuere la forma de compensación de las mismas acordada por las partes, deberá reducirse la jornada de trabajo de los trabajadores afectados en los días subsiguientes hasta alcanzar el referido promedio en el período de referencia correspondiente. • Cuando se realicen horas extraordinarias de fuerza mayor. • En el trabajo a turnos, en caso de irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa. • TRABAJADORES MÓVILES (art.10 bis 2): Cuando sin tener la calificación de trabajador nocturno, un trabajador realice trabajo nocturno, su jornada de trabajo diaria no podrá exceder de diez horas por cada período de veinticuatro.
TRABAJO A TURNOS (art.36.3 ET)	• **DEFINICIÓN**: toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores **ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo**, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en **horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas**. • En las empresas con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la **rotación de los mismos** y que ningún trabajador esté en el **de noche más de dos semanas consecutivas**, salvo adscripción voluntaria. • Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por **equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas**, o **contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana**.
REGISTRO DE JORNADA (art.34.9 ET)	• La empresa deberá llevar **un registro diario de la jornada**, que deberá incluir el horario concreto de **inicio y finalización** de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria. • Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada. • La empresa **conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años** y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

FIESTAS ANUALES, PERMISOS Y VACACIONES (arts.37.2 y 3 y 38 ET)	
FIESTAS ANUALES (art.37.2 ET)	• Las fiestas laborales, que tendrán **carácter retribuido y no recuperable**, no podrán exceder de **catorce al año**, de las cuales **dos serán locales**. • En cualquier caso **se respetarán como fiestas de ámbito nacional** las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España. • Respetando las anteriores fiestas, el Gobierno **podrá trasladar a los lunes** todas las de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las **fiestas que coincidan con domingo**. • Las **comunidades autónomas**, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas **fiestas que por tradición les sean propias**, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior. • Si alguna comunidad autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

PERMISOS RETRIBUIDOS (art.37.3 ET)	• **Quince días naturales** en caso de **matrimonio o registro de pareja de hecho**.
	• **Cinco días** por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
	• **Dos días** por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
	• **Un día** por traslado del domicilio habitual.
	• Por el **tiempo indispensable**, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa por ejercicio de cargo público representativo.
	• Para realizar **funciones sindicales o de representación del personal**. Cada uno de los miembros del comité de empresa y de los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores en cada centro de trabajo, dispondrá de un **crédito de horas mensuales retribuidas** para el ejercicio de sus funciones de representación. El número de horas se fija de acuerdo con la escala del art.68 e) del ET:
	  • Hasta 100 trabajadores, quince horas.
	  • De 101 a 250, veinte horas.
	  • De 251 a 500 trabajadores, treinta horas.
	  • De 501 a 750, treinta y cinco horas.
	  • De 751 en adelante, cuarenta horas.
	• Por el **tiempo indispensable** para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

VACACIONES (art.38 ET)

- El periodo de vacaciones anuales **retribuidas, no sustituible por compensación económica**, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a **treinta días naturales**.
- El periodo o periodos de su disfrute se fijarán de **común acuerdo entre el empresario y el trabajador**. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.
- El **calendario de vacaciones** se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan **dos meses** antes, al menos, del comienzo del disfrute.
- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa **coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento o por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural,** se tendrá **derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta** a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una **incapacidad temporal por contingencias distintas a las anteriores** que imposibiliten al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que **no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.**

CRITERIOS:

- Convenio 132 OIT (art.7): 1. Toda persona que tome vacaciones de conformidad con las disposiciones del presente Convenio percibirá, por el período entero de esas vacaciones, por lo menos su remuneración normal o media (incluido el equivalente en efectivo de cualquier parte de esa remuneración que se pague en especie, salvo si se trata de prestaciones permanentes de que disfruta el interesado independientemente de las vacaciones pagadas), calculada en la forma que determine en cada país la autoridad competente o el organismo apropiado.

  2. El monto debido en virtud del párrafo 1 deberá ser pagado a la persona empleada interesada antes de sus vacaciones, a menos que se haya previsto de otro modo en un acuerdo que vincule al empleador y a dicha persona.

- STJUE 22 mayo 2014 (Caso Lock C539/12): El Tribunal de Justicia ya ha tenido ocasión de precisar que la expresión «vacaciones anuales retribuidas» que figura en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 significa que, mientras duren las «vacaciones anuales» en el sentido de esta Directiva, debe mantenerse la retribución y, en otras palabras, que el trabajador debe percibir la retribución ordinaria por dicho período de descanso

  La obligación de retribuir las vacaciones tiene como objetivo colocar al trabajador, durante las citadas vacaciones, en una situación que, desde el punto de vista del salario, sea comparable a los períodos de trabajo

  Se opone a las disposiciones y a las prácticas nacionales en virtud de las cuales un trabajador cuya retribución está compuesta, por un lado, por un salario base y, por otro, por una comisión cuyo importe se fija en función de los contratos celebrados por el empresario gracias a las ventas obtenidas por ese trabajador, sólo tiene derecho, en concepto de vacaciones anuales retribuidas, a una retribución formada exclusivamente por su salario base.

  Ahora bien, cuando la retribución percibida por el trabajador está compuesta por varios elementos, la determinación de esta retribución ordinaria, y, por tanto, del importe al que dicho trabajador tiene derecho durante sus vacaciones anuales, necesita un análisis específico

  Los elementos de la retribución global del trabajador que tienen por único objeto cubrir los gastos ocasionales o accesorios que surjan con ocasión de la ejecución de las tareas que incumben al trabajador según su contrato de trabajo no deben ser tenidos en cuenta para calcular el pago que se ha de abonar durante las vacaciones anuales

  En el asunto principal, como señaló el Abogado General en sus conclusiones, la comisión percibida por el Sr. Lock está en relación directa con la actividad de éste en el seno de su empresa. Por consiguiente, existe un vínculo intrínseco entre las comisiones que un trabajador como el Sr. Lock percibe mensualmente y la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo.

  De lo antedicho resulta que debe tenerse en cuenta la citada comisión en el cálculo de la retribución global a la que un trabajador, como el demandante en el litigio principal, tiene derecho en concepto de vacaciones anuales retribuidas.

- STS 23 abril 2019: Esas mismas sentencias fijan un criterio objetivo para dotar de seguridad jurídica lo que deba entenderse por retribución normal, habitual y ordinaria al establecer que no puede reconocerse un derecho automático al cómputo de un determinado complemento en favor de todo trabajador que en alguna ocasión hubiera percibido el complemento en cuestión, " sino que tan sólo tiene derecho a percibir su "promedio" quienes hubiesen sido retribuidos habitualmente con

él, lo que -a falta de especificación convencional- hemos de entender que sólo tiene lugar cuando se hubiese percibido en seis o más meses de entre los once anteriores "

Descartamos de esta forma que pueda incluirse en la retribución de vacaciones el promedio de todos los complementos que pudiere haber percibido el trabajador de forma aislada y puramente episódica en un momento determinado de la anualidad, para concluir que tan solo debe computarse el promedio de aquellos que se han devengado al menos durante seis meses en los once anteriores, en tanto que ese periodo referencial marca la línea divisoria entre lo que puede calificarse razonablemente como habitual en contraposición a lo ocasional.

- STS 15 febrero 2018: El «promedio» -diario, semanal o mensual- de unas determinadas percepciones periódicas no puede sino obtenerse a través de una división en la que el dividendo está constituido por la cantidad total entregada durante todo el periodo de cálculo y el divisor está determinado por el número de elementos temporales -días, semanas o meses- cuyo promedio perceptor se trata de calcular.

  Pretender, como hace el Convenio Colectivo y mantiene la demandada, que el «promedio» de unos determinados complementos percibidos durante 11 meses - 330/332 días- [domingos y festivos, nocturnidad e idiomas], se obtiene sumando todos los importes abonados por tales conceptos en esos 330/332 días, dividiendo tal cifra por los 365 días del año y multiplicando el resultado por 32 [los días de vacaciones], es un dislate en plano aritmético y aunque teóricamente pudiera ser admisible en derecho ese cálculo para la retribución de las vacaciones -como en alguna ocasión ha justificado precedente jurisprudencia-, ha de tenerse en cuenta que en todo caso eso nunca sería el «promedio» de las cantidades percibidas y que comporta apreciable merma de la cantidad a abonar, y que la validez de tal formulación -aunque colectivamente pactada- es contraria a nuestra actual doctrina y nula por incidir en derecho necesario.

REDUCCIONES DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

POR LACTANCIA, NACIMIENTO DE HIJO PREMATURO U HOSPITALIZACIÓN DEL NEONATO (art.37.4 Y 37.5 ET)

- En los supuestos **de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento** las personas trabajadoras tendrán derecho **a una hora de ausencia del trabajo**, que podrán dividir en **dos fracciones**, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla **nueve meses**. La duración del permiso **se incrementará proporcionalmente** en los casos de **nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples**.
- Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá s**ustituirlo por una reducción de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas** en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa.
- Esta derecho **no puede transferirse** al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.
- Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras.
- Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el **lactante cumpla doce meses**, **con reducción proporcional del salario** a partir del cumplimiento de los nueve meses. Esta reducción del salario está protegida por la **prestación por corresponsabilidad en el cuidado de un lactante** (arts.183 a 185 LGSS), de la que sólo puede ser beneficiario uno de los progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de **nacimiento prematuro** de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer **hospitalizados a continuación del parto**. Asimismo, tendrán derecho a **reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas**, con la disminución proporcional del salario.

MOTIVOS FAMILIARES URGENTES (art.37.9 ET)

- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes **relacionados con familiares o personas convivientes**, en caso de **enfermedad o accidente** que hagan indispensable su presencia inmediata.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a que **sean retribuidas estas horas de ausencia** por el equivalente a **cuatro días al año**, previa acreditación del motivo de ausencia.

CUIDADO DE MENOR, CONYUGE O PAREJA DE HECHO, FAMILIAR O PERSONA CON DISCAPACIDAD (art.37.6 ET)	• Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún **menor de doce años** o una **persona con discapacidad** 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, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella**. • Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del **cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho**, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. • Las **cotizaciones** realizadas durante los **tres primeros años** de estos períodos de reducción de jornada se computarán **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 y paternidad (art.237.1 LGSS).
CUIDADO DE MENOR AFECTADO DE CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE (art.37.6 ET)	• El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor 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, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los **23 años**. • Cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. • Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla **26 años** si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un **grado de discapacidad igual o superior al 65%.** • En los supuestos de **nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho** o cuando se acredite ser **víctima de violencia de género**, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y DEL TERRORISMO (art.37.8 ET)

- Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la **reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario**, de la aplicación del **horario flexible** o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

  También tendrán derecho **a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia** o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

DERECHO DE ADAPTACIÓN DE JORNADA (art.34.8 ET)

- Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las **adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo**, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.
- En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud **hasta que los hijos o hijas cumplan doce años**.
- Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que **tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora**, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.
- La persona trabajadora tendrá **derecho a regresar a la situación anterior** a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. La empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

REDUCCIONES DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE LA PRODUCCIÓN (ERTE POR CAUSAS OBJETIVAS O ERTE ETOP) Y DE FUERZA MAYOR. Art.47 ET

DEFINICIÓN (art.47.1 y 47.5 ET)		• La empresa podrá **reducir temporalmente la jornada de trabajo** de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y por fuerza mayor de carácter temporal. • La reducción de jornada podrá **ser de entre un 10% y un 70%** y computarse sobre la base de la **jornada diaria, semanal, mensual o anual** (art.47.7 a) ET).
CAUSAS ECONÓMICAS (art.47.2 ET)		• Se entiende que concurren **causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una **situación económica negativa**, en casos tales como la existencia de **pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas**. • En todo caso, se entenderá que la disminución es **persistente** si durante **dos trimestres consecutivos** el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del **año anterior.**
CAUSAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE LA PRODUCCIÓN (art.47.2 ET)		• CAUSAS TÉCNICAS: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los **medios o instrumentos de producción**. • CAUSAS ORGANIZATIVAS: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los **sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.** • CAUSAS PRODUCTIVAS: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en la **demanda de los productos o servicios** que la empresa pretende colocar en el mercado.
PROCEDIMIENTO ERTE ETOP (arts.47.3 ET y Título I, Capítulos II y III RD 1483/2012)	**INICIACIÓN (art.17 y 17 RD 1483/2012)**	• Se iniciará mediante **comunicación a la autoridad laboral** competente y la apertura simultánea de un **periodo de consultas** con la representación legal de las personas trabajadoras de **duración no superior a quince** días, **siete días** en empresas de **menos de 50 trabajadores** en plantilla. • El contenido de la comunicación se ajustará a los requisitos del **art.17.2 del RD 1483/2012** y deberá ir acompañada de una **memoria explicativa** de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada. • Además, deberá adjuntarse la **documentación justificativa** de la causa alegada por la empresa según lo que establece el art.18.2 y 3 del RD 1483/2012. • El empresario hará llegar a la autoridad laboral simultáneamente a su entrega a los representantes legales de los trabajadores, **copia de las mencionadas comunicación y documentación**.
	PERÍODO DE CONSULTAS	• Tendrá 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. • La consulta se llevará a cabo en **una única comisión negociadora**, si bien, de existir varios centros de trabajo, se limitará 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 representación de los trabajadores corresponderá a las **secciones sindicales**, si estas tienen representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal. De no ser así, corresponderá: • Si afecta a un solo dentro al **comité de empresa o delegados de personal** y, si estos no existen, a una **comisión ad hoc**, elegida por los trabajadores y formada por un **máximo de tres miembros** o a una comisión de igual número miembros designada por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa. • Si afecta a **más de un centro** de trabajo al **comité intercentros**, por los representantes de los trabajadores de los diferentes centros. • 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. • El **acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría** de los representantes legales de los trabajadores o de la mayoría de los miembros de la comisión representativa.
	FINALIZACIÓN DEL PERÍODO DE CONSULTAS	• Si el período de consultas concluye **con acuerdo** se presume la concurrencia de las causas y la decisión empresarial sólo podrá ser impugnada por la existencia de fraude, dolo o coacción. • Tras la finalización del periodo de consultas, **la empresa notificará a las personas trabajadoras** y a la **autoridad laboral** su decisión sobre la reducción de jornada o la suspensión de contratos, que deberá incluir el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas. • La decisión empresarial surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.
	IMPUGNACIÓN	• La persona trabajadora **podrá impugnar la decisión empresarial** ante la jurisdicción social, que declarará la medida: • **Justificada**: Cuando concurran las causas alegadas por el empresario. • **Injustificada**: En caso contrario, con el efecto de la inmediata reanudación del contrato de trabajo y la condena a la empresa al pago de los salarios de tramitación o las diferencias existentes entre dicha salario y la prestación por desempleo percibida por el trabajador.
ERTE POR FUERZA MAYOR. PROCEDIMIENTO (art.47.5 y 51.7 ET; Título II RD 1483/2012)	**INICIACIÓN**	• A **solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente**, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras. • La autoridad laboral deberá **constatar la existencia de la fuerza mayor** y emitir **resolución en el plazo de cinco días** desde la solicitud. La resolución deberá limitarse a **constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa.** Si no se emite resolución en el plazo indicado, se entenderá autorizado el expediente de regulación temporal de empleo. • Si **no se constata la existencia de la fuerza mayor**, se podrá iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada por **otras causas**.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (art.45 ET)	
CONCEPTO (art.45.2 y 48 ET)	Son **interrupciones en la prestación de servicios** que **exoneran de las obligaciones recíprocas** detrabajar y remunerar el trabajo. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la **reincorporación al puesto de trabajo reservado**, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto que ésta se deba a un **mutuo acuerdo de las partes** o a **causas consignadas en el contrato**, en cuyo caso en se estará a lo pactado (art.48.1 ET). **CRITERIOS:** • STS 7 mayo 1984 (sobre la definición de suspensión del contrato de trabajo): La situación anormal de una relación laboral, originada por la voluntad de las partes o por la ley, caracterizada por la exoneración temporal de las obligaciones básicas de trabajar y remunerar el trabajo, con pervivencia del vínculo jurídico, de cuya definición surgen los requisitos esenciales de la suspensión: la temporalidad de la situación, la no prestación de trabajo durante ella y su no remuneración, y la continuidad y pervivencia del contrato que, por la concurrencia de una causa suspensiva sufre tan sólo una especie de 'aletargamiento. • STS 19 noviembre 1986 (sobre las notas características de la suspensión): 1) Característica esencial de todos los supuestos de suspensión es la de que el contrato no extingue, paralizándose simplemente algunos de sus efectos, aunque éstos sean generalmente los más importantes. 2) En cada una de las suspensiones, su específica significación ha de obtenerse de la correspondiente normativa, legal o contractual, por la que se rijan. 3) En principio, la suspensión afecta primordial, y a veces exclusivamente, al deber de realizar la actividad convenida y de remunerar el trabajo, respectivamente para trabajador y empresario, pero quedan subsistentes aquellas otras relaciones y expectativas no paralizadas o destruidas por la suspensión, entre ellas los beneficios que deriven de los sucesivos Convenios Colectivos, salvo que otra cosa se deduzca de su propio articulado.

INCAPACIDAD TEMPORAL -IT- (art.45.1 c) ET y arts.169 a 176 LGSS)	• Las debidas a **enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo**, mientras la persona trabajadora reciba **asistencia sanitaria** de la Seguridad Social y esté **impedido para el trabajo**, con **una duración máxima de 365 días, prorrogables por otros 180** días cuando se presuma que durante ellos puede la persona trabajadora ser dado de alta médica por curación.
	
	• Cuando **transcurra del período de 545 días naturales**, se examinará necesariamente, en **el plazo máximo de 90 días naturales**, el estado del incapacitado a efectos de su calificación, en el **grado de incapacidad permanente** que corresponda.
	
	• No obstante, en aquellos casos en los que la **situación clínica** del interesado hiciera **aconsejable demorar la citada calificación**, esta **podrá retrasarse** por el período preciso, sin que en ningún caso se puedan rebasar los **730 días naturales** sumados los de IT y los de prolongación de sus efectos (art.174.2 LGSS).
	
	• A efectos del período máximo de duración de la situación de IT, y de su posible prórroga, se computarán los **períodos de recaída y de observación**. Se considerará que existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una **nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los 180 días naturales siguientes** a la fecha de efectos de alta médica anterior, salvo los procesos por bajas médicas por **menstruación incapacitante secundaria** en los que cada proceso **se considerará nuevo** sin computar a los efectos del período máximo de duración de la situación de IT, y de su posible prórroga (art.169.2 LGSS).
	
	• Producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los **grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez**, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que **permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral**, con **reserva del puesto de trabajo**, durante un periodo de **dos años** a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.
	
	• Tendrán la consideración de **situaciones especiales de IT por contingencias comunes** aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de:
	  • Menstruación incapacitante secundaria.
	  • Interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de IT por contingencias profesionales.

	• **Gestación desde el día primero de la semana 39º.** • Los **períodos 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**, prorrogables por otros 6 cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad. • Las personas trabajadoras que se hallen en dichas situaciones tienen derecho a percibir **prestaciones económicas del nivel contributivo de la Seguridad Social**, si reúnen los requisitos establecidos legalmente: **situación de alta o asimilada en Seguridad Social** (arts.165 y 166 LGSS) y **carencia** en el caso de IT derivadas de enfermedad común gestación desde la semana 39ª (art.172 LGSS).
NACIMIENTO DE HIJO/CUIDADO DE UN MENOR (art.48.4 y 5 ET y arts. 177 a 182 LGSS)	**MATERNIDAD BIOLÓGICA:** El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de **menor de doce meses**, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y del otro progenitor durante **dieciséis semanas**. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija la suspensión del contrato tendrá una **duración adicional de dos semanas**. DISFRUTE: • Serán **obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto**, que habrán de disfrutarse a **jornada completa** (período de descanso obligatorio). La **madre biológica** podrá anticipar su ejercicio **hasta cuatro semanas antes** de la fecha previsible del parto. • **Transcurridas las primeras seis semanas** inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a **voluntad de los progenitore**s, en **períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida** y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija **cumpla doce meses**. • De igual modo el descanso podrá disfrutarse en **régimen de jornada completa o de jornada parcial**, **previo acuerdo** entre la empresa y la persona trabajadora. • El ejercicio del régimen de descanso en períodos semanales o a tiempo parcial, una vez transcurrido el período de descanso obligatorio de las seis semanas posteriores al parto, deberá comunicarse a la empresa con una **antelación mínima de quince días**. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial **podrá limitar su ejercicio simultáneo** por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. SUPUESTOS DE AMPLIACIÓN: • En los casos de **parto prematuro** y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer **hospitalizado a continuación del parto**, el periodo de suspensión podrá computarse, a solicitud de cualquiera de los dos progenitores, **a partir de la fecha del alta hospitalaria**. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica. • En los casos de **parto prematuro con falta de peso** y en 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 ampliará** en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un **máximo de trece semanas adicionales**. **ADOPCIONES O ACOGIMIENTOS:** En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de **16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor**. DISFRUTE: • **Seis semanas** deberán disfrutarse a jornada completa de forma **obligatoria e ininterrumpida** inmediatamente después de la **resolución judicial** por la que se constituye la **adopción** o la **decisión administrativa** de **guarda con fines de adopción o de acogimiento**. • Las **diez semanas restantes** se podrán disfrutar en **períodos semanales**, de forma **acumulada o interrumpida**, dentro de los **doce meses siguientes** a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. • El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una **antelación mínima de quince días**. • La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de **jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo** entre la empresa y la persona trabajadora afectada. • En los supuestos de **adopción internacional**, cuando sea necesario el **desplazamiento previo** de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse **hasta cuatro semanas antes de la resolución** por la que

	se constituye la adopción. • La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una **antelación mínima de quince días**, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. • En el supuesto de **discapacidad del adoptado o acogido** la suspensión del contrato tendrá una **duración adicional de dos semanas.** PRESTACIONES ECONÓMICAS: • Las personas que disfruten de estos descansos tendrán derecho si reúnen los requisitos de situación a **alta o asimilada en Seguridad Social** (art. 4 RD 295/2009) y de **carencia** (art.178.1 LGSS y art..5 RD 295/2009) a la prestación económica del nivel contributivo de la Seguridad Social del art.179 LGSS y art. 6 RD 295/2009. • Exclusivamente en los casos de **maternidad biológica**, las **mujeres trabajadoras** que reúnan todos los requisitos para acceder al subsidio contributivo **salvo el de carencia**, podrán acceder al **subsidio no contributivo de maternidad** de los arts. 181 y 182 LGSS y arts.15 a 21 RD 295/2009.
RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LA LACTANCIA NATURAL (art.48.7 ET y 186 a 189 LGSS)	Se considera situación protegida el periodo **de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado** (ver art.26.3 LPRL), dicho cambio de puesto **no resulte técnica u objetivamente posible**, o **no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados**. La situación de **riesgo durante el embarazo** se prolonga **hasta el inicio del descanso por nacimiento de hijo** (art.48.7 ET) o por cualquiera de las causas enumeradas en el art.35.4 RD 295/2009, mientras que la de **riesgo durante la lactancia natural** lo hace hasta que el **lactante cumpla nueve meses** o por concurrir alguna de las causas del art.43.3 RD 295/2009. PRESTACIÓN ECONÓMICA: El derecho a la prestación económica regulada en los arts.187 y 189 de la LGSS y arts. 42 y 50 del RD 295/2009 se condiciona a que la empresa declare la **inexistencia de un trabajo compatible** con el estado de la trabajadora y la MCSS **certifique la existencia del** riesgo, todo ello según el procedimiento regulado en el art.47 y 51 RD 295/2009.
PRIVACIÓN DE LIBERTAD MIENTRAS NO EXISTA SENTENCIA CONDENATORIA (art.45.1 g) ET)	La privación de libertad del trabajador en tanto no exista sentencia condenatoria suspende el contrato de trabajo, por lo que la empresa **no puede proceder a su extinción**. El fundamento es la **presunción de inocencia** del presunto infractor. Una vez existe sentencia condenatoria, la empresa puede proceder a la extinción del contrato por **dimisión del trabajador**. CRITERIOS: • STS 16 junio 2006: Sin duda alguna, la conceptuación de la "privación de la libertad, mientras no exista sentencia condenatoria", como causa suspensiva de la relación laboral se asienta en el principio penal de "presunción de inocencia", hasta la fecha en que recaiga sentencia condenatoria firme, y por ello la situación provisional no debe producir "per se" el efecto que legalmente produce la sentencia condenatoria penal. • STS 24 abril 2018: Si la pérdida de libertad se produce en cumplimiento de sentencia condenatoria firme, la incomparecencia al trabajo no puede encontrar cobertura en la mencionada causa suspensiva y queda privada de justificación. El empresario puede, por tanto, deducir las consecuencias oportunas de la ausencia al trabajo en orden bien al despido disciplinario del trabajador, bien a considerar extinguida la relación por voluntad del trabajador, pues aun cuando la permanencia en prisión no es voluntaria, si lo es la comisión de las conductas punibles que determinaron la imposición de la pena. Dimisión tácita del trabajador cuya existencia deberá apreciarse en cada caso en función de las circunstancias concurrentes. Lo que no cabe es entender que por la mera notificación del ingreso en prisión a la empresa se produce automáticamente la suspensión del contrato de trabajo hasta que se produzca la puesta en libertad.
SUSPENSIÓN DE EMPLEO YSUELDO POR RAZONES DISCIPLINARIAS (art.45.1 h) y 58 ET)	• Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de **incumplimientos laborales**, de acuerdo con la **graduación de faltas y sanciones** que se establezcan en las disposiciones legales o en el **convenio colectivo** que sea aplicable. • La **valoración de las faltas** y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre **revisables ante la jurisdicción social** (ver arts.114 y 115 LRJS). La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá **comunicación escrita** al trabajador, haciendo constar la **fecha y los hechos** que la motivan. • **No se podrán imponer** sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos

	al descanso del trabajador o multa de haber.

POR CAUSAS OBJETIVAS O DE FUERZA MAYOR (art.47 ET y Título I, caps.II y III RD 1483/2012)	CAUSAS OBJETIVAS:
	• Las causas objetivas son las mismas que pueden dar lugar a un despido, es decir, causas **económicas,técnicas, organizativas y de la producción**, y están vinculadas con la situación de la empresa (art.47.1 ET). En cambio, la **fuerza mayor** es un **acontecimiento externo** del todo independiente de la voluntaddel empresario y que impide el desarrollo de la prestación del trabajo.
	• Cuando se produce la causa objetiva las empresas pueden optar entre **reducir la jornada** de los trabajadores afectados en un porcentaje de entre un **10% y un 70%** computados sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual o por **suspender los contratos de trabajo** por **días completos**.
	• La adopción de la medida se suspensión o reducción de jornada por causas objetivas está sujeta a un **procedimiento** -que deberá seguirse **cualquiera que sea el número** de personas trabajadoras de la empresa y el número de personas afectadas por la reducción o por la suspensión- y está regulado por los arts.47.3 y 4 ET y el Título I, Cap.II y III del RD 1483/2012.
	• Las fases del procedimiento son:
	  • **Comunicación de la apertura del periodo de consultas** dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores.
	  • **Comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea del periodo de consultas** con la representación legal de las personas trabajadoras de duración no superior a **quince días, siete días en empresas de menos de 50 personas de plantilla**. La comunicación deberá tener el **contenido mínimo** que se detalla en el art.17.2 RD 1483/2012 y llevar adjunta la documentación necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa.
	  • Los trabajadores deberán nombrar una **comisión negociadora**, compuesta por un **máximo de trece miembros**, que deberá constituirse con **carácter previo a la comunicación empresarial** de apertura del periodo de consultas. El **plazo máximo** para la constitución de la comisión representativa será de cinco días, **diez días** cuando alguno de los centros de trabajo afectado por el procedimiento no cuente con 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 del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.
	  • Cuando el periodo de consultas finalice **con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas** y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de **fraude, dolo, coacción o abuso de derecho** en su conclusión.
	  • Tras la finalización del periodo de consultas, la empresa **notificará a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral** su decisión sobre la reducción de jornada o la suspensión de contratos, que deberá incluir el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas.
	  • **La persona trabajadora podrá impugnar la decisión empresarial** ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada (ver arts.138 y 138 bis LRJS). Si la decisión **es injustificada**, la sentencia declarará la **inmediata reanudación del contrato de trabajo** y condenará a la empresa al **pago de los salarios dejados de percibir** por la persona trabajadora hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al **abono de las diferencias** que procedan respecto del importe recibido en concepto de **prestaciones por desempleo** durante el periodo de suspensión.
	• En cualquier momento durante la vigencia de la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos basada en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, la empresa podrá comunicar a la representación de las personas trabajadoras con la que hubiera desarrollado el periodo de consultas una propuesta de **prórroga de la medida**.
	FUERZA MAYOR: Cuando concurre una fuerza mayor, las empresas pueden optar también entre **reducir la jornada de los trabajadores** afectados en un porcentaje de entre un **10% y un 70%** computados sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anualo por **suspender los contratos de trabajo por días completos.**
	• La suspensión de contratos o reducción de jornada por fuerza mayor se rige por el procedimiento del art.51.7 ET y 31 A 33 RD 1483/2012:
	  • El procedimiento se iniciará mediante **solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente**, que deberá **constatar la existencia de la fuerza mayor**, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
	  • La **resolución de la autoridad laboral** se dictará en el **plazo de cinco días** desde la solicitud, y deberá limitarse, en su caso, a **constatar la existencia de la fuerza mayor** alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la reducción de las jornadas de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo. En el supuesto de que se mantenga la fuerza mayor a la finalización del período determinado en la resolución del expediente, se deberá solicitar una **nueva autorización**.

	• La fuerza mayor temporal podrá estar determinada por **impedimentos o limitaciones en la actividad** normalizada de la empresa que sean consecuencia de **decisiones adoptadas por la autoridad pública** competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la **salud pública**. De ser el caso, deberá seguirse el procedimiento previsto para las suspensiones/reducciones de jornada por fuerza mayor con las particularidades relacionadas en el art.47.6 ET.
MECANISMO RED (art.47 bis ET)	El **Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo** es un instrumento que permita a las empresas la **adopción de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo**. El mecanismo tiene **dos modalidades**: **estacional (o cíclica) y sectorial**. • La modalidad cíclica está vinculada a **coyunturas macroeconómicas** que aconsejen la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, y tendrá una duración máxima de un año. • La modalidad sectorial está relacionada con los **cambios que se produzcan en determinados sectores de actividad** cuando estos generen **necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional** de las personas trabajadoras. La **duración inicial** de esta última modalidad es de **un año**, con la posibilidad de **dos prórrogas de seis meses** cada una. • El mecanismo se activará **a iniciativa de los ministerios** que se enumeran en el apartado 2 del artículo y requerirá de un **informe previo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos**. Cuando se trate de la modalidad sectorial se habilita a los **sindicatos y organizaciones empresariales** más representativas a nivel estatal para que soliciten la **convocatoria de la Comisión tripartita del Mecanismo RED**, a fin de que analice los cambios que afectan al sector y promuevan una solicitud de activación del Mecanismo RED sectorial al Consejo de Ministros. • Activado el mecanismo, las empresas **podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos** de trabajo en cualquiera de sus centros de trabajo. • El procedimiento se iniciará mediante **solicitud dirigida a la autoridad laboral competente y la comunicación simultánea a la representación de las personas trabajadoras**. Por lo demás, será el regulado en los apartados 3 y 5 del artículo 47 ET. En el caso de la **modalidad sectorial**, además, la solicitud deberá ir acompañada de un **plan de recualificación** de las personas afectadas. • Por su parte la **autoridad laboral** deba **remitir el contenido** de la solicitud a la I**nspección de Trabajo y Seguridad Social** para que compruebe la **concurrencia de la causa habilitante**, y **dictar resolución** autorizando o no el acogimiento de la empresa al mecanismo. Si el periodo de consultas concluye **con acuerdo**, la resolución será siempre **estimatoria**, si lo hace **sin acuerdo**, ésta podrá ser **estimatoria o desestimatoria**, dependiendo de si, en vistas de la documentación aportada, se deduce o no la concurrencia de la situación cíclica o sectorial temporal.
EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA (Título I, Cap.I RD-Ley 17/1977)	La declaración exige un **acuerdo expreso en cada centro de trabajo**. Están **facultados** para declarar una huelga: • **Los trabajadores**, **a través de sus representantes**, siempre que el acuerdo se adopte por mayoría y asistan a la reunión un **mínimo del 65%** de los mencionados representantes. • Directamente los **propios trabajadores** del centro de trabajo afectados por el conflicto, cuando el **25% de la plantilla** decida que se someta a votación dicho acuerdo. • La comunicación de huelga deberá hacerse **por escrito y notificada con cinco días naturales de antelación**, al menos, a su fecha de iniciación. La comunicación de huelga habrá de contener los **objetivos** de ésta, **gestiones realizadas** para resolver las diferencias, **fecha de su inicio** y **composición del comité de huelga**. • Se elegirá un **comité de huelga**, integrado por un **máximo de doce personas**, que podrá participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto. • **Se respetará la libertad de trabajo** de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga. • El trabajador en huelga permanecerá en situación de **alta especial en la Seguridad Social**, con **suspensión de la obligación de cotización** por parte del empresario y del propio trabajador. El trabajador en huelga **no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por IT**. Estos trabajadores pueden, sin embargo, **suscribir un convenio especial** que les garantice la cotización por las contingencias de incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común y accidente no laboral y jubilación (art.18 Orden TASS 2865/2003). • El empresario **no podrá sustituir a los huelguistas** por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo que el Comité de huelga incumpliera con la obligación de **garantizar la prestación de los servicios necesarios** para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa.

CIERRE LEGAL DE LA EMPRESA (Título I, Cap.II RD-Ley 17/1977)	Los empresarios **sólo podrán proceder** al cierre del centro de trabajo en caso de huelga o cualesquiera otra modalidad de **irregularidad colectiva** en el régimen de trabajo, cuando concurra alguna de las siguientes **circunstancias**: • Existencia de **notorio peligro de violencia** para las personas o de daños graves para las cosas. • **Ocupación ilegal** del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca. • Que el **volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo** impidan gravemente el proceso normal de producción. El empresario **deberá comunicar a la Autoridad laboral** el cierre con una antelación mínima de **doce horas**. El cierre se limitará al **tiempo indispensable** para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa, o para la remoción de las causas que lo motivaron.
VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO (art.48.8 ET)	• Se basa en una **decisión de la persona trabajadora** que se vea **obligada a abandonar su puesto de trabajo** como consecuencia de ser víctima de violencia de género. • El periodo de suspensión tendrá una **duración inicial que no podrá exceder de seis meses**, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de **dieciocho meses**.
PERMISO PARENTAL (art.48 bis ET)	• Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor **cumpla ocho años**. • Este permiso, que tendrá una **duración no superior a ocho semanas**, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a **tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial** conforme a lo establecido reglamentariamente. • El permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponde a la persona trabajadora **especificar la fecha de inicio y fin del disfrute** o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con **una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos**, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. • Si **dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante** o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado **altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa**, ésta **podrá aplazar** la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

EXCEDENCIAS (artículo 46 ET)	
EXCEDENCIA FORZOSA	• La excedencia forzosa se concederá por la **designación o elección para un cargo público** que imposibilite la asistencia al trabajo. También podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan **funciones sindicales de ámbito provincial o superior** mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. • La excedencia forzosa que dará derecho a la **conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad** de su vigencia. El **reingreso** deberá ser solicitado **dentro del mes siguiente** al cese en el cargo público.
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	• El trabajador con **al menos una antigüedad en la empresa de un año** tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un **plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años**. • Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han **transcurrido cuatro años** desde el final de la anterior excedencia voluntaria. • El trabajador en excedencia voluntaria **conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría** a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/ **EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES**	• Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de **excedencia de duración no superior a tres años** para atender al **cuidado de cada hijo**, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, 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 dos años**, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. • Si **dos o más personas trabajadoras** de la misma empresa generasen este derecho por el **mismo sujeto causante**, la empresa **podrá limitar** su ejercicio simultáneo por **razones fundadas y objetivas de funcionamiento** debidamente **motivadas por escrito** debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. • Cuando un **nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia**, el inicio de la misma **dará fin** al que, en su caso, se viniera disfrutando. • El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia por estas causas será **computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional**, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. • Durante el **primer año** tendrá derecho a la **reserva de su puesto de trabajo**. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un **puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente**. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una **familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa**, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de **quince meses** cuando se trate de una **familia numerosa de categoría general** (ver art.4.1 a) Ley 40/2003), y hasta un máximo de **dieciocho meses** si se trata de **categoría especial** (art.4.1 b) y 4.2 Ley 40/2003). Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses. <u>Beneficios. Prestaciones familiares contributivas</u> (art. 237 LGSS). Se consideran como cotizados para el acceso a las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y cuidado de un menor de tres años los periodos de excedencia cuidado de hijos, adoptados o acogidos, por el cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, CAUSAS. Art.49 ET	
El contrato de trabajo puede extinguirse por alguna de las causas enumeradas en el **artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.**	
MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES	**CRITERIOS:** Es necesario que exista la **voluntad clara e inequívoca** de las partes para poner fin al contrato. EL acuerdo no requiere de formalidades específicas y es válido, salvo, a menos que exista **dolo, coacción o vicio del consentimiento** del trabajador. • Art.1265 Código Civil: Será nulo el consentimiento prestado por error, violencia, intimidación o dolo.
CAUSAS CONSIGNADAS VÁLIDAMENTE EN EL CONTRATO	Salvo que las mismas constituyan **abuso de derecho manifiesto por parte del empresario** (art.49.1 b) ET). **CRITERIOS:** • Art.6.3 Código Civil**:** Los actos contrarios a las normas imperativas y a las prohibitivas son nulos de pleno derecho, salvo que en ellas se establezca un efecto distinto para el caso de contravención. • Ar.1254 Código Civil: Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral ni al orden público. • Art.3.5 ET (sobre irrenunciabilidad de derechos): Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo. • STS 3 febrero 2010: Resulta cláusula abusiva aquella que se apoya en una circunstancia sobre cuya concurrencia no puede ejercer ninguna influencia la conducta del trabajador y sí, en cambio, la de la empresa. Ello ha de ser así porque en el concepto de abuso está ínsito un desequilibrio importante afectante a la parte débil del contrato. En este sentido, la STS de 4 de diciembre de 2007 -, define como abusiva la cláusula que implique un desequilibrio de derechos y obligaciones y un perjuicio desproporcionado y no equitativo al trabajador.... En relación con las causas de extinción válidamente consignadas en el contrato de trabajo esta Sala IV ha mantenido lo siguiente: ...una cláusula condicional potestativa que remite a la mera voluntad unilateral del empresario, sin expresión de causa, la decisión de dar por terminada la relación de trabajo no puede considerarse entre las consignadas válidamente en el contrato en el sentido del art. 49.2 ET, ni siquiera con la contrapartida de una apreciable compensación económica (STS de 25 de octubre de 1989). Resultan admisibles las cláusulas resolutorias que vinculan el mantenimiento del vínculo contractual al logro de determinados objetivos, siempre que en la fijación de éstos exista proporción (STS de 23 de febrero de 1990) y también las que se refieren a la obtención de determinadas autorizaciones administrativas por el trabajador (STS de 3 de noviembre de 1989). • STS 3 julio 2020: De manera en cierto modo diferente, el artículo 49. 1 b) del Estatuto de los Trabajadores autoriza con carácter general la extinción del contrato de trabajo por las causas en él válidamente consignadas, salvo que constituyan abuso manifiesto de derecho por parte de empresario. Ya hemos dicho que, en principio, la cláusula de rendimiento mínimo puede resultar válida cuando se consigna en el contrato de trabajo en casos como el aquí examinado, en el que se trata de establecer un número o un valor mínimo de ventas. Pero dicho esto, cuando se ejercita la facultad resolutoria fuera del marco disciplinario y al amparo de lo previsto en el artículo 1.124 CC, la mera disminución del valor pactado no puede significar por sí misma y de una forma objetiva la concurrencia de la causa resolutoria, sino esa facultad ha de ejercitarse, como afirma la doctrina civil más autorizada, con arreglo a los dictados de la buena fe, analizando en el caso la incidencia de los distintos factores que hayan podido conducir a ese incumplimiento de las obligaciones, analizando en todo caso su relevancia.
EXPIRACIÓN DEL TIEMPO CONVENIDO	**CRITERIOS**: Se produce con la **extinción de la causa que determinó la celebración del contrato** de duración determinada (por circunstancias de la producción y por sustitución), el **transcurso del plazo** por el que se formalizaron, como sucede con el formativo (formación en alternancia y adquisición de una práctica profesional) y temporales para el fomento del empleo de relevo, o por la **jubilación total del trabajador** (contrato de relevo). • Art.49.1 c) ET. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.
DIMISIÓN DEL TRABAJADOR	**CRITERIOS:** La dimisión del trabajador **no puede suponerse**, debe manifestarse de **forma expresa** (p.e.carta de dimisión) o **tácita**, es decir, deducirse del comportamiento del trabajador.

	• STS 6 febrero 2007: El artículo 49.1 d) del Estatuto de los Trabajadores establece como causa de extinción del contrato de trabajo la dimisión del trabajador, sin otras exigencias de forma que la necesidad de preavisar con la antelación que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar. Tiene el trabajador entonces la facultad de resolver por su propia y exclusiva decisión la relación contractual de trabajo, que ha de exteriorizarse a través de una manifestación inequívoca de esa voluntad extintiva y que surtirá los efectos correspondientes siempre y cuando no adolezca de alguno de los vicios del consentimiento que se contienen en el artículo 1265 del Código Civil como causas de su nulidad, el error, el dolo, la violencia o intimidación. • STS 21 noviembre 2000: Esa dimisión o voluntad unilateral del trabajador, de extinguir el vínculo contractual que le une a su empresario, puede manifestarse de forma expresa o de manera tácita. Es decir, mediante signos escritos u orales dirigidos al empresario, pues se trata de una decisión recepticia; o mediante un comportamiento del cual cabe deducir esa intención extintiva. Pues bien, también la jurisprudencia, en este caso la social, se ha ocupado de introducir parejas cautelas. Así, se ha declarado que la dimisión del trabajador no es preciso que se ajuste a una declaración de voluntad formal, basta que la conducta seguida por el mismo manifieste de modo indiscutido su opción por la ruptura o extinción de la relación laboral (STS 1º octubre 1990). También se ha dicho que la dimisión exige como necesaria una voluntad del trabajador clara, concreta, consciente, firme y terminante, reveladora de su propósito; puede ser expresa o tácita; pero en este caso ha de manifestarse por hechos concluyentes, es decir, que no dejen margen alguno para la duda razonable sobre su intención y alcance (STS 10 diciembre 1990). En particular, cuando el comportamiento alegado por el empresario es lo que suele llamarse un abandono del trabajo, esta Sala ha distinguido el aspecto extintivo del sancionador por incumplimiento: para que exista la causa extintiva en examen es preciso que se produzca una actuación del trabajador que, de manera expresa o tácita, pero siempre clara y terminante, demuestre su deliberado propósito de dar por terminado el contrato, lo que requiere una manifestación de voluntad en este sentido o una conducta que de modo concluyente revele el elemento intencional decisivo de romper la relación laboral.
MUERTE, GRAN INVALIDEZ O INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA DEL TRABAJADOR	**CRITERIOS:** • La situación de incapacidad permanente es causa de extinción del contrato si se le reconoce al trabajador el grado de **total** para la profesión habitual (art.194.1 b) LGSS y art.12.2 Orden 15-4-1969), **absoluta** para cualquier profesión (art.194.1 c) LGSS y art.12.3 Orden 15-4-1969) y **gran invalidez** (art.194.1 d) LGSS y art.12.4 Orden 15-4-1969). • En ocasiones los convenios colectivos contienen cláusulas en las que se le reconoce al trabajador el derecho a percibir una **indemnización a tanto alzado** cuando la incapacidad permanente o el fallecimiento se producen como consecuencia de un **accidente de trabajo o una enfermedad profesional** (seguros de accidente de convenio). • En los supuestos de fallecimiento por las anteriores causas los beneficiarios de las **pensiones de viudedad y orfandad** tienen derecho a percibir la indemnización del art.29.2 Orden 13-2-1967.
JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR	**CRITERIOS:** • Si bien el artículo 204 de la LGSS vincula el acceso a la pensión de jubilación con el cese en el trabajo una vez alcanzada la edad legal u ordinaria de jubilación, el **artículo 213.1** del mismo texto, recoge la posibilidad de simultanear el disfrute de la pensión con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales **no superen el salario mínimo interprofesional**, en cómputo anual (art.213.4 LGSS). • Otros supuestos de compatibilidad son la denominada **jubilación activa** (art.214 LGSS), la **jubilación parcial** (art.215 LGSS y cap.III RD 1131/2002) y la **jubilación flexible** (RD 1132/2002). • Sobre la posibilidad de que los convenios colectivos incluyan **cláusulas de jubilación forzosa** se ha de estar a lo que establece la **dispos.ad.10ª del ET**.
MUERTE, JUBILACIÓN O INCAPACIDAD DEL EMPRESARIO	**CRITERIOS:** Este supuesto opera como causa de extinción del contrato de trabajo siempre que **no se produzca una sucesión en la titularidad de la actividad**, en cuyo caso operaría el mecanismo de **subrogación** al quedar el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente (art.44.1 ET).
EXTINCIÓN DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA	**CRITERIOS:** La extinción de la personalidad jurídica **tiene que basarse en causas objetivas** (económicas) y no en la mera a la mera conveniencia de los socios. Debe tramitarse un **despido colectivo** si la totalidad de la plantilla es **superior a 5 trabajadores**. Si es **inferior**, han de seguirse los trámites previstos para las **extinciones individuales de contratos de trabajo por causas objetivas** (STS 20 junio 2023 y 30 marzo 2022).

FUERZA MAYOR	**CRITERIOS:** El **art.1105 del Código Civil** define fuerza mayor (o caso fortuito) como un **suceso que no puede preverse** o, aun previéndose, resulta **inevitable**, y que **libera a los contratantes** del cumplimiento de su obligaciones. La fuerza mayor es, pues, una **circunstancia imprevisible, inevitable y ajena a la voluntad del empresario**, que impide la pervivencia del vínculo laboral (catástrofe natural, problemas con proveedores, conflictos bélicos…). La existencia de fuerza mayor debe ser **constatada por la autoridad laboral**, y para la extinción de los contratos debe seguirse el procedimiento del **art.51.7 del ET**, con independencia del número de trabajadores afectados. • Art.1105 CC: Fuera de los casos expresamente mencionados en la ley, y de los en que así lo declare la obligación, nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse, o que, previstos, fueran inevitables. • Art.239 Ley de Contratos del Sector Público: tendrán la consideración de casos fuerza mayor los siguientes: a) Los incendios causados por la electricidad atmosférica. b) Los fenómenos naturales de efectos catastróficos, como maremotos, terremotos, erupciones volcánicas, movimientos del terreno, temporales marítimos, inundaciones u otros semejantes. c) Los destrozos ocasionados violentamente en tiempo de guerra, robos tumultuosos o alteraciones graves del orden público. • STS 7 marzo 1995: La exigencia de un acaecimiento extraordinario (…) se concreta, en un acontecimiento externo al círculo de la empresa y del todo independiente de la voluntad del empresario afectado, y en el caso de autos no ocurre tal, pues el cese en las relaciones entre empresarios no deja de ser un supuesto inserto en el tráfico y giro de la empresa, y además, por estar esa relación inserta en el ámbito de la libertad de contratación, que nuestra Constitución consagra y depender en buena medida, de contraprestaciones recíprocas, es claro, que tampoco se puede aceptar, que su creación o cese, sean no sólo ajenas sino totalmente ajenas a la voluntad o actuación del empresario afectado, como la jurisprudencia exige, ni tampoco se puede estimar que concurra la causa de que el acontecimiento sea imprevisible. • SAP Asturias 6 junio 2018: El concepto de fuerza mayor debe aplicarse solamente a todo acontecimiento inesperado (aunque puede no serlo) pero que a pesar de que se quiera prevenir, es imposible resistirlo, es decir, lo que no puede preverse o que, aún previsto, fuera inevitable o irresistible y sin intervención de culpa alguna en el agente al proceder el evento decisivo exclusivamente de un acontecimiento impuesto y no previsto ni previsible, insuperable e inevitable, extraño al ámbito de la actividad de que se trata, en la que irrumpe como un obstáculo externo.
DESPIDO COLECTIVO	**FUNDAMENTO**: El despido colectivo debe basarse en alguna de las **causas del artículo 51.1 del ET: causas económicas, técnicas, organizativas y de la producción** (para su definición ver apartado Despido Objetivo, causas). El carácter colectivo del despido viene determinado por el **número de trabajadores afectados**. Y así, se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, **en un periodo de 90 días, afecte al menos a**: • 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores. • El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores. • 30 trabajadores en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores. • La totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas. • Para el cómputo del número de extinciones de contratos **se tendrá en cuenta**, asimismo, **cualesquiera otras** producidas en el período de referencia **por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador** distintos de lo previsto en el art.49.1.c (expiración del tiempo convenido), siempre que su número sea, al menos, de cinco. Por lo tanto, deben incluirse: despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción, despidos objetivos y disciplinarios reconocidos o declarados como improcedentes, finalización de contratos temporales en fraude de ley, falta de llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos. • Las empresas que lleven a término despidos colectivos deberán seguir el procedimiento del art.51.2 a 6 del ET y el Título I del RD 1483/2012. **CRITERIOS:** STS 21 enero 2020: La STS 25 de noviembre de 2013 consideró la existencia de despido colectivo en un supuesto en el que se produjeron despidos disciplinarios y objetivos en número superior al umbral correspondiente y que luego fueron reconocidos como improcedentes mediante transacciones acordadas, señalando que una decisión extintiva de carácter colectivo puede adoptarse formalmente como tal, sometiéndose al procedimiento legalmente previsto en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo reglamentario, pero puede también producirse al margen de este procedimiento -prescindiendo, por ejemplo, del periodo de consultas- o incluso ocultando su carácter colectivo y, en este caso, se trataría de un despido colectivo de hecho, que también podría calificarse en determinadas condiciones como un despido fraudulento o encubierto. A dicha conclusión se puede llegar cuando se obtiene el convencimiento de que los despidos disciplinarios y objetivos no son tales, ni las conciliaciones posteriores pueden presentarse como extinciones por mutuo acuerdo o dimisiones, al margen de la intervención del empleado, ni existen finalizaciones de contratos válidas, pues siguen siendo despidos, esto es, extinciones adoptadas a iniciativa del empresario, que se producen por motivos no inherentes a la persona del trabajador; y que, al alcanzar los umbrales, se convierten en ceses que conforman un despido colectivo. • Sobre la unidad para el cómputo (empresa o centro de trabajo). La Directiva 98/59 UE (art.1) se refiere al centro de trabajo como unidad para el cómputo del número de trabajadores afectados, mientras que el ET utiliza el término empresa. La cuestión fue abordada por la STS 1de 17 octubre 2016: Lo que nos permite afirmar que la interpretación conforme de nuestra norma nacional es la que nos lleva a entender que su objeto no es otro que extender a la empresa la unidad de cómputo de los umbrales que separan el despido colectivo del objetivo, pero sin contener previsión alguna de la que se derive la exclusión de los centros de trabajo que reúnan esos mismos requisitos numéricos,

dando con ello lugar a una confusa redacción que puede ser integrada con la aplicación del principio de interpretación conforme, que permite interpretar el precepto en el sentido de que procede su aplicación no solo cuando se superen los umbrales fijados en el mismo a nivel de la totalidad de la empresa, sino también cuando se excedan en referencia a cualquiera de sus centros de trabajo aisladamente considerados en el que presten servicio más de 20 trabajadores.

- Sobre el período de 90 días para el cómputo de las extinciones. STS 21 julio 2021 : El periodo de 90 días podrá ser el anterior, o bien, el posterior, al despido individual en litigio, aquel durante el cual se haya producido el mayor número de despidos y extinciones contractuales computables a estos efectos. Pero en todo lo demás debe mantenerse la doctrina que exige la necesidad de que tales periodos sean sucesivos, consecutivos, sin que pueda remontarse el cómputo a fechas tan alejadas en el tiempo a la fecha del despido individual que quedan fuera de cualquiera de los ciclos sucesivos de 90 días que se presenten sin solución de continuidad en periodos anteriores o posteriores al mismo, para respetar de esta forma la dicción literal del último párrafo del art. 51.1 ET en la que específicamente se dice «Cuando en periodos sucesivos de 90 días…», estableciendo el requisito de que sean sucesivos los periodos temporales que hayan de tenerse en cuenta para cuantificar el número de despidos que deben ser considerados.

VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

FUNDAMENTO: Este supuesto engloba tres **situaciones**: la extinción del contrato de trabajo con motivo de la **no aceptación de un traslado** (art.40 ET) o de una **modificación sustancial** en los supuestos a), b), c), d) y f) del artículo 41.1 ET y la extinción por voluntad del trabajador fundamentada en un **incumplimiento grave del empresario** (extinción por causa justa, art.50 ET)

TRASLADO (art.40.1 y 2 ET):

- Consiste en la **movilidad geográfica de los trabajadores a un centro de trabajo distinto** de la misma empresa que exija **cambios de residencia** por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (art.40.1 ET).
- La decisión debe serle **notificada al trabajador** con una antelación mínima de **30 días**.
- Recibida la notificación, **el trabajador puede optar** entre **aceptar el traslado** (con el derecho a percibir una compensación por los gastos propios y de los de los familiares a su cargo), **extinguir la relación laboral** con el derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. También puede, **impugnarla**, sin perjuicio de su ejecutividad de la decisión empresarial. 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.
- Los traslados serán **colectivos** cuando, en un período de 90 días el número de trabajadores afectados se sitúe en los umbrales del **art´40.2 ET**, es decir:
  - 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
  - El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
  - 30 trabajadores en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.
- El procedimiento de traslado colectivo es el que se desarrolla en el mismo artículo.
- La adopción de medidas de **traslado colectivas** deberá ir precedida de un **período de consultas** con los representantes de los trabajadores que deberá versar sobre **las causas motivadoras** de la decisión empresarial y la **posibilidad de evitar o reducir sus efectos**. Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado.
- Contra esa decisión **se puede reclamar en conflicto colectivo o individualmente**. La interposición de un conflicto colectivo paralizará, hasta su resolución, las acciones individuales.

MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (art.41 ET): La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan **probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción**. Tendrán esa consideración, **entre otras, las que afecten a**:

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

- La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser **notificada** por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una **antelación mínima de quince días** a la fecha de su efectividad.
- En los supuestos previstos en las **letras a), b), c), d) y f)**, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial, **tendrá derecho a rescindir su contrato** y percibir una **indemnización** de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.
- **Sin perjuicio de la ejecutividad** de la modificación en el plazo de efectividad, el trabajador que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial **podrá impugnarla** ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la

	modificación **justificada o injustificada** y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser **repuesto** en sus anteriores condiciones.
	• Las modificaciones sustanciales tendrán el carácter de **colectivas** cuando, en un período de **90 días**, afecten al menos a:
	  • 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
	  • El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
	  • 30 trabajadores en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.
	• El procedimiento de modificación colectiva de las condiciones de trabajo se desarrolla en los **arts.41.4 y 5 del ET**.
	• La decisión empresarial puede impugnarse en **conflicto colectivo o individualmente**. La interposición de un conflicto colectivo paralizará, hasta su resolución, las acciones individuales.
	
	<u>EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR</u> (art.50 T): Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato
	• Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.
	• La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
	• Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 (traslado) y 41 (modificación sustancial de las condiciones de trabajo), cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.
	• En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.
	
	CRITERIOS: Esta relación **no es cerrada**, por lo que pueden darse **otros incumplimientos empresariales susceptibles de la extinción del contrato por causa justa**, como, por ejemplo, la falta de ocupación efectiva del trabajador, el impago de la prestación por incapacidad temporal, incumplimiento de la obligación de afiliar o dar de alta en Seguridad Social, incumplimientos en materia de descansos o las agresiones verbales y físicas.
	
	A diferencia de los que sucede con las extinciones ocasionadas por la negativa del trabajador al traslado o la introducción de la modificación sustancial, en este caso **el derecho a la indemnización no se genera automáticamente**, debiendo el trabajador de plantear la correspondiente acción judicial. Para ello es indispensable que la relación laboral **esté viva** en el momento de la interposición de la demanda. El **plazo de prescripción** es el fijado con carácter general en el **art.59.1 ET**, es decir, **un año**.

DESPIDO	O despido disciplinario, basado en un **incumplimiento grave y culpable** del trabajador y por las causas enumeradas en el **artículo 54.2** del ET (ver apartado Despido disciplinario. Causas).
CAUSAS OBJETIVAS LEGALMENTE PROCEDENTES	**FUNDAMENTO**: La extinción por causas objetivas puede derivarse de la **situación de la empresa o de circunstancias que afectan a la persona del trabajador,** sin que se den, en este último caso, las notas de gravedad y culpabilidad en el comportamiento características del despido disciplinario. <u>Por circunstancias que afectan a la persona del trabajador</u>: • Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa (art.52 a) ET). La **ineptitud existente con anterioridad** al cumplimiento de un periodo de prueba **no podrá alegarse** con posterioridad a dicho cumplimiento. • Falta de adaptación del trabajador a las **modificaciones técnicas** operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean **razonables** (art.52 b) ET). <u>Circunstancias que afectan a la empresa</u>: **Económicas, técnicas, organizativas y de la producción** (arts.51.1 y 52 c) ET). Estos supuestos se desarrollan en el apartado Despido objetivo. Causas.
VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	**FUNDAMENTO**: El contrato de trabajo puede extinguirse por **decisión de la persona trabajadora** que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser **víctima de violencia de género** (art.49.1 m) ET y art.21.1 Ley Orgánica 1/2004). La extinción por esta causa es **situación legal de desempleo** (art.267.1 a) 5º LGSS).

INDEMNIZACIONES POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	
Traslado (si el trabajador opta por la extinción, art.40.1 ET)	20 días de salario por año de servicio con el límite máximo de unaanualidad.
Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (si el trabajador opta por la extinción, art.41.3 ET)	20 días de salario por año de servicio con el límite máximo de nuevemensualidades.
Muerte, incapacidad o jubilación del empresario .(art.49.1 g) ET)	Una mensualidad de salario.
Indemnización por extinciones porvoluntad del trabajador basadas enincumplimientos graves delempresario (art. 50.2 ET)	33 días por año de servicio con el límite máximo de 24 mensualidades,con las mismas condiciones que las indemnizaciones por despido improcedente.
Por despido improcedente (art.56.1 ET y disposición transitoria undécima ET)	• 33 días de salario por año de servicio con un límite máximo de 24mensualidades. • Aún y así, los **periodos anteriores al 12-02-2012** se calcularán a razón de 45 días de salario/año servicio con el límite de 42 mensualidades. Si con este primer cálculo se superan los 720 díasde indemnización, ya no se calculará el segundo módulo.
Extinción del contrato por causasobjetivas del art. 52 ET (art.53.1 b)	• Si el trabajador acata la decisión empresarial: 20 días de salario por año de servicio con el límite de una anualidad. • Si la impugna y el despido es reconocido o declarado improcedente: 33 días por año de servicio con el límite máximo de 24 mensualidades, en iguales condiciones que las indemnizaciones por despido disciplinario reconocido/declaradas improcedente..
Extinciones de los contratostemporales celebrados en lamodalidad de por circunstancias de la producción y de relevo (art.49.1 ET)**; temporal con personas con discapacidad** (dispos.ad.1ª 3 Ley 43/2006)	12 días de salario por año de servicio.
Cálculo del salario módulo o regulador	• STS 17 julio 1990: El salario que ha de regular las indemnizaciones por despido es el percibido en el último mes, prorrateado con las pagas extraordinarias, salvo circunstancias especiales. • STS 7 julio 2022: Las retribuciones variables que puedan percibir los trabajadores o, en definitiva, los conceptos salariales no fijos, deben configurar el salario regulador que rija las consecuencias del despido (….) ello es así aunque el devengo sea del año anterior y percibido en el posterior, en el que se produce el despido • STS 30 junio 2008 (entre otras): (De existir retribuciones variables) para determinar el salario regulador diario se divide el total de los devengos de carácter salarial (en metálico o en especie, percibidos por el trabajador entre 365 (366 años bisiestos). Deben excluirse, por lo tanto, los conceptos de carácter no salarial (plus transporte, dietas, plus vestuario…). • Si dentro del período de cálculo existen períodos en que el trabajador estuvo percibiendo el subsidio por IT, deberá tomarse como base para el cálculo el percibido por el trabajador en el mes anterior a la suspensión del contrato con inclusión de las horas extras realizadas y la prorrata de pagas extraordinaries (SSTSJ Extremadura de 31 mayo 2007). • Debe seguirse e mismo criterio cuando el trabajador se vio afectado por la inclusión en un ERTE suspensivo o de reducción de jornada, pues como resuelve el TS en la Sentencia de 7 julio 2020: No es posible tomar como parámetro temporal para obtener un promedio de retribución irregular espacios en los que el contrato estaba suspendido porque no se estaría actuando sobre elementos con correspondencia. Y esta situación es una más de las que la jurisprudencia de esta Sala califica de especiales en tanto que los ingresos del trabajador se han visto afectados por incidir en su desarrollo una situación de paréntesis en su prestación de servicios y percepción de la retribución

DOCUMENTO DE SALDO Y FINIQUITO	
DEFINICIÓN	• Cualquiera que sea la causa que determine la extinción de la relación laboral, el trabajador tiene derecho, cuando ésta se produce, al abono de las **cantidades que ya ha devengado, esto es, los salarios pendientes de pago y la parte proporcional de pagas extraordinarias y vacaciones generadas, pero no disfrutadas a la finalización del contrato.** • Además, cuando el contrato se ha celebrado en la modalidad de **"por circunstancias de la producción", "de relevo"** o de "**fomento del empleo con personas con discapacidad**", la liquidación deberá incluir la indemnización prevista en el art.49.c) del ET, es decir, **12 días de salario por año de servicio**. • El ET establece la obligación que tiene el empresario de adjuntar una **propuesta de liquidación** de cantidades adeudadas al comunicarle al trabajador la extinción del contrato (art.49.2). El recibo de saldo y finiquito es, pues el **documento acreditativo de que se ha efectuado el pago de lo adeudado**, por lo que la firma del mismo por parte del trabajador puede implicar su **conformidad** con la liquidación. • De ahí que el finiquito conlleve, en principio, el **compromiso** adquirido por el trabajador de no reclamar frente a la empresa por ningún concepto. Por esa razón, que el documento suela incluir una **declaración de voluntad** del trabajador expresiva de su conformidad por la que, mediante el percibo de la una determinada cantidad, **no tiene ninguna reclamación pendiente frente al empleador**.
VALOR LIBERATORIO DEL FINIQUITO	• La jurisprudencia se decanta por reconocerle al finiquito un valor liberatorio (y por tanto a otorgarle eficacia extintiva) por tratarse, en principio, de una **expresión de la libre voluntad de las partes**. Pero tiende a negarle esa eficacia del finiquito cuando se demuestra la existencia de un **vicio del consentimiento** del trabajador, es decir, si se constata que existió **error, violencia, intimidación o dolo** según el art.1265 CC. También cuando el pacto sea contrario a una norma legal, perjudique a terceros o comporte una renuncia de derechos del trabajador (art.3.5 ET). • Además, el finiquito debe cumplir una **función transaccional**, es decir, una **concesión mutua** por la cual el trabajador percibe una determinada cantidad **a cambio de renunciar a emprender acciones legales** contra la empresa una vez firma el documento. Por lo tanto, carecería de valor liberatorio un finiquito que contiene únicamente la liquidación de las cantidades adeudadas porque el empresario no efectúa **ninguna concesión a cambio de la mencionada renuncia**. **CRITERIOS:** • STS 7 junio 2012: En cuanto a la eficacia y valor liberatorio del finiquito la Sala ha señalado que por regla general debe reconocerse a los finiquitos, como expresión que son de la libre voluntad de las partes, la eficacia liberatoria y extintiva definitiva que les corresponden en función del alcance de la declaración de voluntad, que incorporan. Hay que poner de relieve que los vicios de voluntad, la ausencia de objeto cierto que sea materia del pacto, o la expresión en él de una causa falsa, caso de acreditase, privarían al finiquito de valor extintivo o liberatorio, al igual que ocurrirá en los casos en que el pacto sea contrario a una norma imperativa, al orden público o perjudique a terceros, o contenga una renuncia genérica y anticipada de derechos contraria a los artículos 3.5 E.T. • STS 14 junio 2011: Pero para que la disposición sea válida será necesario que el acuerdo se produzca para evitar o poner fin a una controversia (artículo 1809 CC), en la que el derecho en cuestión aparezca como problemático. Por otra parte el objeto de la transacción debe estar suficientemente precisado, como exige el artículo 1815 CC ., sin que puedan aceptarse declaraciones genéricas de renuncia que comprendan derechos que no tienen relación con el objeto de la controversia (art. 1815.2 CC). Lo que nuestra doctrina viene resaltando, tanto en la sentencia de contraste cuanto en otras muchas, es que el finiquito resulta válido si cumple una función transaccional. Lo relevante es la realidad de esa negociación o acuerdo, no que se afirme que así ha sido cuando ello sea un mero formalismo. Por descontado, todo es correcto si esa funcionalidad es real y se refleja documentalmente. En el presente caso es evidente que no ha habido verdadera negociación alguna entre la empleadora que despide y la trabajadora afectada; en el anterior FJ ha quedado claro que la entrega de carta de despido y puesta a la firma de documento preelaborado por la empresa fue simultánea. Mal puede afirmarse que ha existido transacción cuando una de las partes presenta los documentos ya elaborados para su suscripción. • STS 13 Mayo 2013: 1) Su valor liberatorio está en función del alcance de la declaración de voluntad que incorpora y de la ausencia de vicios en la formación y expresión de ésta. 2) Hay que distinguir lo que es simple constancia y conformidad a una liquidación de lo que es aceptación de la extinción de la relación laboral. 3) En el momento en que suele procederse a esta declaración -coincidiendo con la extinción del contrato de trabajo- existe un riesgo importante de que estos dos aspectos se confundan, especialmente cuando la iniciativa de la extinción ha correspondido al empresario. 4) La ejecutividad de esta decisión, con su efecto inmediato de cese de las prestaciones básicas del contrato de trabajo, lleva a que la aceptación del pago de la liquidación de conceptos pendientes -normalmente, las partes proporcionales devengadas de conceptos de periodicidad superior a la mensual, pero también otros conceptos- coincida con el cese y pueda confundirse con la aceptación de éste. 5) La aceptación de estos pagos ante una decisión extintiva empresarial no supone conformidad con esa decisión, aunque la firma del documento parta de que se ha producido esa decisión y de sus efectos reales sobre el vínculo.

EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS. CAUSAS. Art.51.1 Y 52 ET	
INEPTITUD DEL TRABAJADOR	**FUNDAMENTO.** Art.52 a) ET: El contrato puede extinguirse por **Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad** a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente **con anterioridad** al cumplimiento de un **periodo de prueba no podrá alegarse** con posterioridad a dicho cumplimiento. **CRITERIOS**: La ineptitud del trabajador puede definirse como una **falta de capacidad** para realizar las tareas fundamentales de su puesto con la consiguiente **disminución involuntaria** de su rendimiento. Puede deberse, entre otras causas, a un **cuadro médico**, a la **falta de actualización de conocimientos**, a la **pérdida de un requisito administrativo o de la autorización para trabajar en España** en el caso de trabajadores extranjeros. • STS 2 mayo 1990: Consiste en una inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene su origen en la persona del trabajador, bien por falta de preparación o de actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo, percepción, destreza, falta de capacidad, de concentración, rapidez, etcétera. • STS 23 de febrero 2022: La noción de ineptitud sobrevenida, a falta de una definición legal expresa, se ha asociado a una falta de habilidad para el desempeño de la actividad laboral que resulta en impericia o incompetencia y se traduce en un bajo rendimiento o productividad de carácter permanente y no relacionado con una actitud dolosa del trabajador. Se puede relacionar con una disminución de las condiciones físicas o psíquicas del trabajador o con la ausencia o disminución de facultades, condiciones, destrezas y otros recursos personales necesarios para el desarrollo del trabajo en términos de normalidad y eficiencia, entendido como imposibilidad de desempeño de todas o al menos las funciones básicas del puesto de trabajo. Cabe, a estos efectos, dentro del concepto de ineptitud la ausencia o falta de una condición legal o requisito específico, como puede ser la pérdida de una autorización o título habilitante para el ejercicio de la actividad, como la privación del permiso de conducir cuando sea exigible conducir para el ejercicio del puesto de trabajo. • STS 25 abril 2023: No podemos de dejar de mencionar la STS 642/2021, de 23 de junio en la que concluimos que esta es la causa de extinción del contrato de trabajo que debe arbitrarse en los casos del trabajador extranjero que pierde la autorización administrativa para trabajar y residir en España, en la medida en que esa circunstancia imposibilita la continuación del contrato de trabajo, sin que a la vez pueda negarse que se trata de un supuesto en el que la causa de resolución es ajena a la empresa. • STS 22 febrero 2018: La STJUE referencial declara que «procede recordar que, según su decimoséptimo considerando, la Directiva 2000/78 no obliga a contratar, ascender o mantener en un puesto de trabajo a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate, sin perjuicio de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad, entre los que figura una eventual reducción de su tiempo de trabajo» (Ap. 57). De ello cabe colegir que, en un supuesto de despido como el que aquí nos ocupa, la nulidad del mismo por vulneración del derecho a la no discriminación vendrá derivada de la concurrencia de dos requisitos: a) la situación de discapacidad del trabajador, en los términos vistos; y b) la inexistencia o insuficiencia de medidas de ajuste razonables. • STS 23 febrero 2022: Los servicios de prevención ajenos tienen, entre otras misiones, la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo. De este modo, cuando constaten, en su función de vigilancia de la salud de los trabajadores, que éstos han perdido de manera sobrevenida su aptitud para el desempeño de su puesto de trabajo, están obligados a informar al empresario y a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención de sus conclusiones sobre dicha pérdida de aptitud o, sobre la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva, todo ello con respeto a las cautelas previstas en los apartados segundo, tercero y cuarto del art. 22 de la LPRL, puesto que dicha información contiene datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores. Cuando el servicio de prevención ajeno informe al empresario sobre la ineptitud sobrevenida para el desempeño de su puesto de trabajo, éste, en cumplimiento de su deber de seguridad para con sus trabajadores, previsto en el art. 14.2 ET, deberá ordenar al trabajador afectado que deje de prestar servicios en el puesto de trabajo afectado para evitar, de este modo, cualquier riesgo en el desempeño de su puesto de trabajo.
FALTA DE ADAPTACIÓN	**FUNDAMENTO (art.52 b) ET**): El contrato puede extinguirse por **falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas** operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean **razonables**. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador **un curso dirigido a facilitar la adaptación** a las modificaciones operadas. El **tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo** efectivo y el empresario abonará al trabajador el **salario medio** que viniera percibiendo. La extinción **no podrá ser acordada** por el empresario hasta que hayan transcurrido, como **mínimo, dos meses** desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación. **CRITERIOS:** El ámbito de aplicación de estas causas suele extenderse a la introducción de **innovaciones tecnológicas**, pero no sólo, puesto que la expresión técnica puede abarcar **otras situaciones** (p.e. exigencia del dominio de un idioma). Para la legitimidad de la extinción deben concurrir **tres requisitos**: la **razonabilidad** de la modificación, la **puesta a disposición de un trabajador de un curso para facilitarle la adaptación** y el **transcurso de un período suficiente** desde la introducción de los cambios. Cumplidos esos requisitos, el empresario deberá

	probar que la prestación de servicios es **defectuosa** y la **relación entre el descenso de la productividad del trabajador y la modificación técnica**. • STJS Madrid 10 octubre 2006: constituyen elementos constitutivos de dicha causa extintiva: Que se produzca la modificación técnica del puesto de trabajo. Que éste sea el puesto habitual del trabajador (y no el que circunstancialmente pueda ocupar por razones de movilidad funcional, tal y como se establece en el artículo 39.3 del Estatuto de los Trabajadores). Que el trabajador, por su parte, no se adapte a ese cambio. Que las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo sean razonables. Que hayan transcurrido dos meses, como mínimo, desde el cambio, lo que tiene por finalidad permitir al trabajador su adaptación.
CAUSAS ECONÓMICAS	**FUNDAMENTO (art.51.1 y 52 c) ET):** Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una **situación económica negativa**, en casos tales como la existencia de **pérdidas actuales o previstas**, o la **disminución persistente de su 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**. **CRITERIOS**: La empresa deberá acreditar la situación económica negativa y que la extinción es una **medida adecuada y proporcionada**, por lo **deben ponderarse las circunstancias concurrentes**. La medida deberá **contribuir a superar la situación negativa** pero, pese a que la disminución de la masa salarial implique una disminución de los costes salariales y de Seguridad Social, la conexión **no es automática**. • STS de 20 abril 2016: No solo debe probarse la concurrencia de la causa económica, técnica o productiva. Además debe acreditarse que la entidad de la misma justifica el número de extinciones contractuales que se ha acordado, esto es que la medida es adecuada y proporcionada al fin perseguido. El que la medida concreta quede al arbitrio del empresario y el que su criterio no pueda ser suplido por los Juzgados y Tribunales que no pueden realizar un juicio de valor sobre ella para determinar si es la mejor, juicio de optimización, no quiere decir que la decisión empresarial, probada la causa, escape a todo control judicial, por cuanto los órganos judiciales pueden realizar un juicio sobre la racionalidad de la misma, para determinar si son ajustadas a la situación existente o desproporcionadas por excesivas. Ello requerirá ponderar todas las circunstancias concurrentes para hacer un juicio sobre la razonabilidad y proporcionalidad de la medida tomada que será confirmada si es razonable [...] Es, pues, al juez, a quien corresponde apreciar la concurrencia de una causa real y verosímil que, por ser justa, esto es, por ajustada a la razón, legitima la decisión empresarial extintiva de la relación laboral, dentro de los parámetros normativos que le ha otorgado el legislador, en el ejercicio de las competencias que la Constitución le ha atribuido (art 35.2 CE). • STS 11 junio 2008: No es preciso probar de forma plena e indubitada que la extinción del contrato conlleva necesariamente la superación de la crisis económica, sino que basta con acreditar que con esa amortización de uno o varios puestos de trabajo se contribuye a superar la situación económica negativa, siendo lógico considerar, salvo supuestos especiales, que la supresión de un puesto de trabajo en una compañía que se encuentra en mala situación económica contribuye directa y adecuadamente a superar tal situación. La justificación de un despido objetivo económico tiene que enjuiciarse a partir del análisis de tres elementos: el supuesto de hecho que determina el despido -la situación negativa de la empresa-, la finalidad que se asigna a la medida extintiva adoptada (atender a la necesidad de amortizar un puesto de trabajo con el fin de contribuir a superar una situación económica negativa) y la conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre la medida extintiva y la finalidad que se asigna. Si estas pérdidas son determinadas y cuantiosas se presume en principio, salvo prueba en contrario, que la amortización de los puestos de trabajo sobrantes es una medida que coopera a la superación de dicha situación económica negativa , pues, la amortización de puestos sobrantes comporta una disminución automática de la partida de costes de personal, que contribuye directamente a aliviar la cuenta de resultados. Con carácter general es cierto que la reducción de los costes de personal contribuye a reducir las pérdidas de una empresa, pero esta conexión no es automática y no autoriza que la empresa pueda prescindir libremente de todos o de algunos de los trabajadores, ni tampoco se le puede exigir la prueba de un hecho futuro, lo que se puede exigir son indicios y argumentaciones suficientes para que el órgano judicial pueda llevar a cabo la ponderación que en cada caso conduzca a decidir de forma razonable acerca de la conexión que debe existir entre la situación de crisis y la medida de despido.
CAUSAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE LA PRODUCCIÓN	**FUNDAMENTO (art.51.1 y 52 c) ET)** • CAUSAS TÉCNICAS: Cuando se produzcan **cambios,** entre otros, en el ámbito de los **medios o instrumentos de producción** (supuestos: informatización o robotización de procesos productivos). • CAUSAS ORGANIZATIVAS: Cuando se produzcan **cambios**, entre otros, en el ámbito de **los sistemas y métodos de trabajo** del personal o en el modo de organizar la producción (supuestos: supresión de departamentos, reestructuración de organigramas, externalizaciones). • CAUSAS DE LA PRODUCCIÓN: Cuando se produzcan **cambios**, entre otros, en la **demanda de los productos o servicios** que la empresa pretende colocar en el mercado (supuestos: disminución de la demanda de un determinado producto o servicio, lo que hace que se suprima). **CRITERIOS**: • STSJ Canarias 23 septiembre 2009: Las causas técnicas, organizativas o de producción, nada tienen que ver con los resultados económicos de la empresa. Los beneficios obtenidos por la demandada o por las demás empresas del grupo empresarial, en nada afectan a la procedencia o no del despido operado, sin perjuicio de que puedan ser pinceladas a la situación general de la empresa.

	• STS 21 julio 2003: Este grupo de causas (técnicas, organizativas y de producción) tienen su origen en los cambios que se producen en sectores limitados de la vida de la empresa, a diferencia de las económicas que se refieren a la rentabilidad de la entidad en su conjunto, y se proyectan en el plano de la competitividad de la empresa, pudiendo aparecer totalmente desvinculadas de la existencia de pérdidas o resultados económicos desfavorables.
PROCEDIMIENTO. ART.53 ET	
COMUNICACIÓN	**CRITERIOS**: La notificación del despido debe efectuarse **por escrito** expresando los **hechos que lo motivan**, a fin de que el trabajador tenga un **conocimiento suficiente e inequívoco** de los mismos ante una posible **impugnación** de la decisión empresarial. • STS de 28 de abril de 1997: Aunque no se impone una pormenorizada descripción de aquéllos, sí exige que la comunicación escrita proporcione al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa y esta finalidad no se cumple, según reiterada doctrina de esta Sala, cuando la aludida comunicación sólo contiene imputaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de partes al constituir, en definitiva, esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador. • STS de 12 de marzo de 2013: Carece de eficacia toda comunicación que contenga imputaciones genéricas o indeterminadas, sin concretar el contenido, las circunstancias o los datos temporales de los incumplimientos que justifiquen el despido.
EXPEDIENTE CONTRADICTORIO	Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la **apertura de expediente contradictorio**, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese
AUDIENCIA PREVIA	Si el trabajador estuviera **afiliado a un sindicato** y al empresario le constase, deberá dar **audiencia previa a los delegados sindicales** de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato
INDEMNIZACIÓN (art.53.1 b) ET)	• **Simultáneamente** a la entrega de la comunicación escrita, la empresa debe **poner a disposición del trabajador la indemnización** de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. • Cuando la decisión extintiva se funde en **causas económicas**, y como consecuencia de tal situación no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización, el empresario **podrá dejar de hacerlo**, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquel su abono.
PREAVISO Y LICENCIA SEMANAL (art.53.1 c) y 53.2 ET)	La empresa debe concederle al trabajador un **preaviso de 15 días**. Durante este período el trabajador o su representante legal, si se trata de una persona con discapacidad, tendrá derecho a una **licencia retribuida de 6 horas semanales** para la búsqueda de un nuevo empleo.
IMPUGNACIÓN (art.53.3 ET)	El trabajador **podrá recurrir la decisión extintiva** como si se tratara de un **despido disciplinario**.

DESPIDO DISCIPLINARIO. CAUSAS. Art.54.2 ET

FUNDAMENTO

FUNDAMENTO: El despido disciplinario se basa en un **incumplimiento grave y culpable del trabajador**. Si bien, y dado que el despido es la sanción más grave que puede imponérsele al trabajador, es necesario un **análisis pormenorizado de las circunstancias** que concurren en cada caso, para constar que la sanción **sea proporcional a la falta cometida** (doctrina gradualista).

CRITERIOS:

- STS 20 abril 2005: (El despido disciplinario) requiere un examen casuístico en el que el juicio de procedencia o improcedencia del despido viene determinado por una multitud de factores que varían de un supuesto a otro.

  Ello es así, en primer lugar, porque los incumplimientos laborales posibles dependen decisivamente de los actos y situaciones de trabajo, que no son idénticos de una empresa a otra, de un sector a otro, de un grupo profesional a otro, y de una circunstancia a otra.

  Y en segundo lugar, porque, de acuerdo con la llamada doctrina gradualista, la aplicación de la sanción disciplinaria de despido exige al empresario y en su caso a los órganos jurisdiccionales un detenido análisis de las conductas de los trabajadores despedidos para determinar la gravedad y la culpabilidad de las faltas cometidas.

- STS 20 febrero 1991: Los incumplimientos contractuales previstos como causas del despido disciplinario en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores exigen como presupuesto inexcusable que reúnan las notas de gravedad y culpabilidad según dispone el núm. I de dicho precepto; siendo doctrina reiterada de la Sala sobre el particular que los más elementales principios de justicia exigen una perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción para buscar en su conjunción la auténtica realidad jurídica que de ella nace a través de un análisis específico e individualizado de cada caso concreto, con especial conocimiento del factor humano.

- STSJ Asturias 27 julio 2012: (Gravedad y culpabilidad) son dos conceptos distintos, pues mientras la gravedad hace referencia a la índole o importancia de la obligación laboral quebrantada y al grado en que el trabajador la ha quebrantado -y por ello se construye sobre elementos de índole fundamentalmente objetiva- la culpabilidad se asienta en el reproche que atendidas las circunstancias del caso afectan subjetivamente al trabajador. La concurrencia de ambos requisitos resulta imprescindible para que el despido merezca el calificativo de procedente y para su apreciación han de ponderarse todos los aspectos, objetivos y subjetivos, concurrentes en la conducta, teniendo presentes los antecedentes, de haberlos, valorando en particular las circunstancias personales y de índole profesional de su autor, y las circunstancias coetáneas, para precisar si en la conducta atribuida al trabajador se dan o no esa gravedad y culpabilidad que exige el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

GRADACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

FUNDAMENTÓ: El ET le reconoce a las empresas, en el **ejercicio de su poder de dirección y control de la actividad laboral** (art.20 ET), la facultad de **imponer sanciones por incumplimientos de los trabajadores**. Con todo, se deberá respetar una **graduación**, de acuerdo con la **relación de faltas y sanciones** que suele fijarse en los convenios colectivos. Por su parte, el trabajador **podrá impugnar la sanción** que se le imponga mediante el procedimiento de los **arts.114 y 115 de la LRJS**. Sólo las faltas muy graves pueden dar lugar a un despido disciplinario.

Seguidamente, reproducimos los artículos del ET más directamente relacionados con el régimen sancionador.

Art.20 ET. Dirección y control de la actividad laboral:

- El trabajador estará **obligado a realizar el trabajo** convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.
- En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador **debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo** que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a **las exigencias de la buena fe**.
- El empresario **podrá adoptar las medidas** que estime más oportunas de **vigilancia y control** para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la **consideración debida a su dignidad** y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.
- El empresario **podrá verificar el estado de salud del trabajador** que sea alegado por este para justificar sus **faltas de asistencia** al trabajo, mediante **reconocimiento a cargo de personal médico**. La **negativa del trabajador** a dichos reconocimientos podrá determinar la **suspensión de los derechos económicos** que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Artículo 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador. Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

Art.58.ET. Faltas y sanciones de los trabajadores:

	• Los trabajadores **podrán ser sancionados** por la dirección de las empresas en virtud de **incumplimientos laborales**, de acuerdo **con la graduación de faltas y sanciones** que se establezcan en las **disposiciones legales** o en el **convenio colectivo** que sea aplicable. • La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa **serán siempre revisables ante la jurisdicción social.** La sanción de **las faltas graves y muy graves** requerirá **comunicación escrita al trabajador**, haciendo constar la **fecha y los hechos que la motivan**. • **No se podrán imponer** sanciones que consistan en la **reducción de la duración de las vacaciones** u otra **minoración de los derechos** al descanso del trabajador o multa de haber. **Art. 60.2 ET. Prescripción de faltas:** las faltas **leves** prescribirán a los **diez días**; las **graves**, a los **veinte días**, y las **muy graves**, a los **sesenta días** a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los **seis meses** de haberse cometido.
FALTAS REPETIDAS EN INJUSTIFICADAS DE ASISTENCIA O PUNTUALIDAD EN EL TRABAJO	**CRITERIOS**: Para que las faltas de asistencia o la impuntualidad pueda ser causa de despido disciplinario deben ser **repetidas en injustificadas**. La inasistencia del trabajador **no puede considerarse por sí misma como una baja voluntaria**, ya que la voluntad extintiva del trabajador **debe desprenderse de su conducta**. En casos así, y de no existir ese indicio, la empresa debe proceder al despido disciplinario del trabajador fundamentado en el **artículo 54.2 a) del ET**. • STSJ Mallorca 1 septiembre 2023: No puede valorarse como excesiva o desproporcionada la imposición de la sanción de despido, ni su calificación como despido procedente por parte de la sentencia de instancia, sin que para esta validación de la gravedad de las ausencias injustificadas sea necesario que el mismo tuviera un alto grado de responsabilidad, ni que no se haya objetivado repercusión alguna ni en el resto de la plantilla ni en el trabajo, bastando a tal fin el solo hecho objetivo de la realidad de las ausencias y de su falta de justificación, que -como se señala en la carta de despido- denota una absoluta desidia y despreocupación en el cumplimiento de sus obligaciones laborales.
INDISCIPLINA O DESOBEDIENCIA EN EL TRABAJO	**CRITERIOS**: La jurisprudencia **admite la desobediencia bajo determinadas circunstancias** (ius resistentae), como lo pueden ser el **peligro para la integridad física** del trabajador, si la orden **viola derechos fundamentales, es discriminatoria**, comporta la **comisión de un delito o un ilícito laboral**. • Art.21.2 LPRL: el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y a abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud. • STC 11 abril 1994: La empresa no podría legitimarse por la sola orden dada al trabajador; era preciso, además, que se pusiera de manifiesto la necesidad organizativa estricta de que ese trabajador –y no otro, o de otra manera– cumpliese la orden dada, en los términos en que se le dio, dadas las circunstancias concurrentes en el caso y en la empresa concreta. La materia que probar, indebidamente alegada por el demandante en el solo marco del art. 24.1 C.E., adquiere una especial complejidad en relación con la legitimidad de la orden empresarial restrictiva de un derecho fundamental del trabajador (art. 18.1 C.E.), especialmente vinculado con la tutela de la esfera íntima de éste. Una complejidad especial en cuanto que no basta con que la orden sea, *prima facie,* legítima; es preciso acreditar una racionalidad específica en la que la restricción del derecho del trabajador, no instrumental para el efectivo desarrollo de su tarea, sea, verdaderamente, la única solución apreciable para el logro del legítimo interés empresarial. • STS 7 de marzo de 1986: La indisciplina se concreta en la inobservancia de las reglas que garantizan la normalidad y la eficacia de la actividad laboral en orden a la producción y la desobediencia en la falta de cumplimiento de las órdenes dictadas por los jefes laborales dentro de sus legales atribuciones para la ejecución de la tarea.
OFENSAS VERBALES O FÍSICAS	**CRITERIOS**: Las ofensas deben dirigirse al **empresario, las personas que trabajan en la empresa y las personas que conviven con ellas**. Esta causa de despido tiene su fundamento en el **deber de respeto a la persona** a fin de mantener un clima de paz social. Sin embargo, para su calificación como falta muy grave **deben valorarse las circunstancias objetivas y subjetivas** que rodearon los hechos imputados al infractor. • STSJ Asturias 20 julio 2012: En concreto y por lo que se refiere a las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, ilícito laboral vinculado a la tutela de la dignidad de la persona, fundamento constitucional, como se sabe, del orden público y de la paz social (art.10.1 de la CE), tiene declarado la jurisprudencia que las ofensas verbales deben ser enjuiciadas en función de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios y circunstancias en que se producen (STS de 28-2-90, 9- 4-90 y STSJ-Asturias 6-2-98). Así, por ejemplo, no procede cuando el trabajador padece un estado depresivo grave (STS 10-12-91), o en un momento de excitación y ansiedad (STSJ Galicia 22-7- 97), o por las expresiones incorrectas, pero propias de hombres que conviven en el trabajo (STS 14-7-89). Para que la ofensa sea causa de despido ha de ser de tal gravedad que la convivencia entre insultante e insultado, en el seno de la empresa, resulte imposible (STS 6-4-90). Por otra parte, no son causa de despido las ofensas producidas habiendo mediado provocación inmediata o no, a cargo del ofendido (TS 16-2-90).

	• STS 31 mayo 2022 (sobre la posibilidad de despedir a un trabajador por esta causa cuando las ofensas se producen fuera del ámbito laboral). Ninguna duda cabe que el trabajador ha de cumplir escrupulosamente con ese deber en el lugar y horario de trabajo. Es igualmente indudable que esa obligación se mantiene, pero se relaja y flexibiliza enormemente, cuando no se encuentra en el lugar y horario de trabajo, sino que está en la esfera privada de su vida personal que tiene derecho a disfrutar de manera totalmente ajena a los intereses de su empresa. Pero esto no quiere decir que durante ese periodo disponga de bula absoluta para realizar actuaciones que vayan en perjuicio de la empresa, y que de haber sido efectuadas en horario de trabajo serían objeto de sanción. Baste reparar en la posibilidad de que dispone el empresario para sancionar determinadas actuaciones del trabajador fuera de su horario y lugar de trabajo, cuando se encuentra en situación de incapacidad temporal, o incurre en comportamientos de competencia desleal, o incluso de otras expresamente tipificadas en el art 54. 2 ET, como son las ofensas verbales o físicas a los familiares que convivan con el empresario o con cualquiera de las personas que trabajan en la empresa, que, en buena lógica, se producirán habitualmente fuera del lugar y horario de trabajo. Cabría preguntarse cuál es la razón de que puedan ser sancionadas este tipo de actuaciones. Y la respuesta no es otra que la de considerar que todas ellas están de alguna forma vinculadas a la relación laboral, en cuanto redundan, directa o indirectamente, en perjuicio de la empresa, siquiera sea por la vía de enturbiar el buen ambiente de trabajo que pudieren generar entre los propios trabajadores actitudes como las atinentes a esos casos de ofensas verbales y físicas a los familiares de trabajadores y empresarios.
TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL	**FUNDAMENTO:** Una de las obligaciones de los trabajadores es **cumplir las obligaciones de su puesto de trabajo actuando de buena fe y diligentemente**. La transgresión de la buena fe se produce cuando adopta **comportamientos maliciosos** que causan un **perjuicio a la empresa,** como podrían serlo la **competencia desleal y el abuso de confianza**, el **uso indebido de los medios de producción**, los **hurtos** o la realización **actividades** durante la **baja médica** que **dificulten o retrasen** la recuperación de la capacidad para el trabajo. • Art.7.1 CC: Los derechos deben ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe. • Art.1258 CC: Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley. • Art.5 a) ET: (el trabajador tiene el deber) de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de buena fe y diligencia. **CRITERIOS:** • STS 29 julio 2010: La doctrina jurisprudencial ha precisado que la buena fe es consustancial al contrato de trabajo, en cuanto por su naturaleza sinalagmática genera derechos y deberes recíprocos; que el deber de mutua fidelidad entre empresario y trabajador es una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual; y que la deslealtad implica siempre una conducta totalmente contraria a la que habitualmente ha de observar el trabajador respecto de la empresa, como consecuencia del postulado de la fidelidad. La buena fe en su sentido objetivo constituye un modelo de tipicidad de conducta exigible, o mejor aún, un principio general de derecho que impone un comportamiento arreglado a valoraciones éticas, que condiciona y limita por ello el ejercicio de los derechos subjetivos (artículos 7.1 y 1258 del Código Civil), con lo que el principio se convierte en un criterio de valoración de conductas, al que ha de ajustarse el cumplimiento de las obligaciones, y que se traduce en directivas equivalentes a lealtad, honorabilidad, probidad y confianza. • STSJ Madrid 27 abril 2023: La inexistencia de perjuicios para la empresa o la escasa importancia de los derivados de la conducta reprochable del trabajador, por una parte, o, por otra parte, la no acreditación de la existencia de un lucro personal para el trabajador, no tiene trascendencia para justificar por sí solos o aisladamente la actuación no ética de quien comete la infracción, pues basta para tal calificación el quebrantamiento de los deberes de buena fe, fidelidad y lealtad implícitos en toda relación laboral, aunque, junto con el resto de las circunstancias concurrentes, pueda tenerse en cuenta como uno de los factores a considerar en la ponderación de la gravedad de la falta, con mayor o menor trascendencia valorativa dependiendo de la gravedad objetiva de los hechos acreditados; - Igualmente, carece de trascendencia y con el mismo alcance valorativo. • STS 28 junio 1990: No cabe desde luego entender que se atentase a la dignidad, ni tampoco a la intimidad, del trabajador, por el sólo hecho de la orden de apertura de la bolsa, autorizada por la normativa interior de la empresa y justificada por las razones que en términos generales se hacen constar en la resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de mayo de 1970, con independencia de posibles circunstancias concretas en este caso no alegadas, como por otra parte lo demuestra la circunstancia de haber solicitado en principio el propio actor llevarlo a cabo en presencia de la policía. Por lo demás, el art. 18 del Estatuto de los Trabajadores , que autoriza este tipo de registros en los efectos del trabajador cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial, y siempre que se respete la dignidad e intimidad de aquél, subordina la exigencia de que a la realización del registro asista un representante legal de los trabajadores u otro trabajador de la empresa a que ello sea posible. • Sobre el delito penal del abuso de confianza. STS 23 octubre 1993: La agravante del art. 22.6 C.P. tiene su fundamento nuclear en la preexistencia de una especial relación de confianza entre el autor del delito y la víctima del mismo, de la que aquél se aprovecha faltando a los deberes de lealtad y fidelidad del perjudicado para ejecutar la acción delictiva con más facilidad ante la

disminución de la defensa que pudiera desplegar la víctima sobre el bien jurídico objeto del delito. De este modo se adquiere por el agente un plus de culpabilidad.

La confianza de la que se abusa y la lealtad que se quebranta debe estar meridianamente acreditada, pudiendo corresponder a especiales relaciones profesionales, familiares, de amistad, compañerismo y equivalentes, pero ha de ser objeto de interpretación restrictiva, reservándose su apreciación para casos en los que, verificada esa especial relación entre agente y víctima, se aprecie manifiestamente un atropello a la fidelidad con la que se contaba (véase STS de 14 de octubre de 1991), de modo que cuando de relaciones laborales se trate, la agravante se limita a aquéllas que se mueven dentro de una específica situación que implica la confianza de la empresa para manejar caudales, efectos, documentos o cualquier clase de mercancías.

- STS 30 marzo 2022: La instalación de cámaras de seguridad era una medida justificada por razones de seguridad (control de hechos ilícitos imputables a empleados, clientes y terceros, así como rápida detección de siniestros), idónea para el logro de ese fin (control de cobros y de la caja en el caso concreto) y necesaria y proporcionada al fin perseguido, razón por la que estaba justificada la limitación de los derechos fundamentales en juego, máxime cuando los trabajadores estaban informados, expresamente, de la instalación del sistema de vigilancia, de la ubicación de las cámaras por razones de seguridad, expresión amplia que incluye la vigilancia de actos ilícitos de los empleados y de terceros y en definitiva de la seguridad del centro de trabajo pero que excluye otro tipo de control laboral que sea ajeno a la seguridad, esto es el de la efectividad en el trabajo, las ausencias del puesto de trabajo, las conversaciones con compañeros, etc. etc..
- STS 12 septiembre 2023 (sobre filmaciones o fotografías del trabajador en la vía pública a efectos probatorios) La Sala, tras recoger la doctrina constitucional y del TS en esta materia, concluye que, aunque la investigación que nos ocupa se produjo en el ámbito privado, ello resulta admitido por la doctrina jurisprudencial porque las imágenes e información no fueron obtenidos en lugares reservados; y la prueba se estima idónea, necesaria y proporcional, para el fin pretendido por la empresa, atinente a la posibilidad del desarrollo de actividades incompatibles con la situación de incapacidad temporal, sin que responda a un ánimo caprichoso empresarial.
- SUPUESTOS (entre otros): Apropiación o sustracción de dinero o productos de la empresa. Falsificaciones (de firmas o documentos). Realización de actividades incompatibles con la situación de incapacidad temporal. Competencia desleal. Uso indebido de ordenador, móviles, correo electrónico o conexión a internet.

DISMINUCIÓN CONTINUADA Y VOLUNTARIA DEL RENDIMIENTO

CRITERIOS: La disminución del rendimiento debe ser **continuada, voluntaria e inferior al rendimiento normal o pactado**. La pervivencia del contrato puede condicionarse a la **consecución de un determinado rendimiento** incluyendo una cláusula resolutoria, si bien debe valorarse su **licitud** atendiendo a que no constituyan un **abuso de derecho** por parte del empresario.

- STS 1 julio 2020**:** Con independencia de otras circunstancias como la gravedad, voluntariedad y continuidad (…) la consideración del bajo rendimiento como incumplimiento contractual a efectos de justificar la extinción del contrato de trabajo, requiere, ineludiblemente, la existencia de un elemento de comparación para llegar a la conclusión del bajo rendimiento, ya sea atendiendo a criterio subjetivo como medida el conseguido por el propio trabajador con anterioridad, ya sea atendiendo a un criterio objetivo, temiéndose al rendimiento marcado por otros trabajadores que realicen la misma actividad.
- (Sobre la validez de cláusulas resolutorias por no alcanzar el rendimiento mínimo pactado): Nuestra doctrina mayoritaria entiende que debe distinguirse entre la resolución contractual por incumplimiento del pacto de rendimientos mínimos y el despido por disminución continuada y voluntaria del rendimiento, pero que en ambos supuestos el bajo rendimiento deberá ser imputable al trabajador, lo que, normalmente, requerirá la existencia de elementos comparativos y de pruebas exculpatorias o justificativas, poniendo de esta manera el énfasis en la necesidad de exigir a la empresa la carga de probar, en todo caso, y en cualquier de ambas situaciones, los elementos comparativos necesarios para valorar la adecuación a derecho de la decisión extintiva. En el caso del despido disciplinario esos elementos de comparación resultan imprescindibles para una adecuada ponderación de la conducta del trabajador. De igual manera en el supuesto de la condición resolutoria que se haya podido incluir en el contrato de trabajo al amparo de lo previsto en el art. 49.1 b) ET, para valorar la propia licitud de esa cláusula que el precepto condiciona a que no constituya abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- STSJ Canarias 28 diciembre 2020: Para apreciarse (una disminución continuada y voluntaria del rendimiento) deben concurrir los siguientes requisitos: 1-. Efectiva disminución del rendimiento , con cuantificación de su diferencia con la actividad normal exigible. La disminución del rendimiento ha de referirse al rendimiento normal o al pactado , por lo que habrá de estarse a los niveles estipulados en convenio colectivo o en contrato individual si no es abusivo, a falta de ello, para que pueda apreciarse se requiere un contraste del rendimiento del trabajador en cuestión con el de otros trabajadores en semejante posición en la empresa o con el propio trabajador en otros momentos del contrato (STS de 21 febrero 1990, STS 25/01/88 y STSJ Catalunya 12/03/07). 2-. Continuidad de la conducta: La disminución del rendimiento ha de ser continuada, se exige una conducta prolongada en el tiempo que no se precisa que sea ininterrumpida, pero que tampoco puede ser meramente esporádica u ocasional. (STS 30 noviembre 1987). 3-. Voluntariedad de la conducta- debe ser voluntaria y culpable, lo cual significa que deben excluirse disminuciones que se deban a causas extrañas al trabajador como enfermedad (STSJ Catalunya 3 de abril 1997), bajas médicas (vid STS UD 18/12/07). 4-. Gravedad de la conducta: que se aprecia cuando es continuada y que debe atenerse al caso concreto, siendo en cualquier casos exigible la proporcionalidad entre la conducta y la sanción impuesta, con aplicación de la teoría a gradualista (STSJ Catalunya 13/11/08) (TSJ Canarias-Las Palmas 8.4.2016).

EMBRIAGUEZ HABITUAL O TOXICOMANÍA, SI REPERCUTEN NEGATIVAMENTE EN EL TRABAJO	**CRITERIOS:** Para que la embriaguez sea causa de despido **debe ponderarse su habitualidad**, la cual está implícita en el concepto de toxicomanía, pero también su **repercusión negativa sobre el trabajo**, debiendo concurrir **ambas notas**. Así pues, no es suficiente con que el empresario demuestre que el trabajador incurre en dichos comportamientos, sino que **deberá probar que estos redundan negativamente en el trabajo**. • STS 21 febrero 2023: (Sobre el despido de conductores que consumen sustancias tóxicas por transgresión de la buena fe contractual) El dato objetivo de dar positivo en la prueba de drogas supone que al tiempo de la conducción el trabajador tenía esa sustancia en su organismo con los efectos que la misma pudiera desplegar. En conclusión: la literalidad del precepto no exige que la conducción bajo los efectos de ciertas sustancias vaya acompañada de otros datos; la equiparación con el automatismo de la alcoholemia juega en tal sentido; la finalidad preventiva lo hace en el mismo sentido. Y en ese *caso resulta nítida la afectación y vinculación de la conducta imputada con la relación laboral, puesto que incide sobre la reputación del propio empleador, redundando en definitiva en su perjuicio. No ya por la devolución del importe de los billetes sino, especialmente, por el descrédito que conlleva la noticia sobre lo acaecido y la eventual desconfianza que de la misma pueda derivarse*. • STSJ Catalunya 11 mayo 1992: El hecho de que una aislada prueba analítica haya arrojado resultado positivo a la cocaína, en absoluto es determinante de la adicción del sujeto a semejante droga, siendo de señalar que forma parte de la composición de determinados fármacos cuya ingestión puede producir similar resultado y que, por otra parte, el consumo ocasional no puede llevar aparejada tan grave consecuencia como la pérdida del puesto de trabajo. • STSJ Andalucía 9 junio 2000: (deben analizarse) las circunstancias del caso, de manera que si no se acredita la repercusión negativa, aunque dichas conductas sean habituales, el despido se declara improcedente. Dicha repercusión se puede manifestar de diferentes maneras pero, en general, casi todas ellas implican una disminución del rendimiento, porque se realiza menos trabajo del encomendado o se lleva a cabo una ejecución defectuosa. Junto a los supuestos de disminución del rendimiento, también es frecuente que los Tribunales aprecien la existencia de una repercusión negativa en el trabajo cuando como consecuencia de la embriaguez habitual o toxicomanía del trabajador aumenta el riesgo potencial o real de que sufra algún tipo de accidente o lesión él o terceras personas, debido a las características del puesto de trabajo desempeñado. • STSJ Cantabria 17 junio 2004: (sobre la embriaguez): El concepto de habitualidad exige una persistencia, un cierto enraizamiento en la vida del individuo, es decir, una más o menos continuidad en la práctica de que se trate, aunque con intervalos más o menos regulares, y que no es suficiente con su ocurrencia en contadas ocasiones para configurarla como causa justificada de despido disciplinario. • STSJ Comunidad Valenciana 10 mayo 2000: cuando el Estatuto de los Trabajadores considera a la embriaguez como un motivo disciplinario de despido, está haciendo referencia con dicha situación del trabajador, no sólo a un defecto de conducta del mismo, entendido como la inobservancia de los mínimos deberes de convivencia y decoro dentro de la empresa, sino también a que dicha conducta constituya un incumplimiento en la prestación de los servicios encomendados.
ACOSO	**CRITERIOS:** Se trata del **acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo** al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. El empresario, despidiendo al acosador, cumple con el **deber de protección de la salud de los trabajadores**, es decir, de **garantizarles la seguridad** en todos los aspectos relacionados con el trabajo (art.14.2 LPRL). • STSJ 12 septiembre 2017: El acoso moral (o mobbing) puede definirse como toda conducta abusiva o violencia psicológica al que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad física del trabajador y que pongan en peligro y degraden sus condiciones de trabajo. • STSJ Murcia 13 octubre 2023: El acoso sexual se define legalmente como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio degradante u ofensivo (artículo 7.1 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres); y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo. • STS 21 diciembre 2018 (sobre el delito penal de acoso laboral): El delito de acoso laboral exige la realización de actos graves, hostiles o humillantes, realizados en el contexto de una relación laboral o funcionarial, de forma reiterada, ejecutados por quien tenga una relación de superioridad, y se prevalga de esa condición para su perpetración, lo cual tiene que estar suficientemente acreditado y descrito en la resultancia fáctica de la Sentencia condenatoria. En el caso, los hechos reflejados no desvelan más que una situación de tensión, que se produce con tres funcionarios, inferiores de la denunciante, y a la que tratan de contribuir mediante un acercamiento amistoso, precisamente los dos alcaldes citados, celebrando comidas de hermandad, lo que no se consigue, siendo tales actos, descritos en la sentencia recurrida insuficientes para conculcar el tipo objetivo. En efecto, no se puede deducir más que una situación laboral tensa, de la que todos los implicados son responsables.

CALIFICACIÓN DEL DESPIDO. ART.53.4 y 55.3 a 5 ET. Art. 109 LRJS	
CALIFICACIÓN	Las extinciones por causas objetivas y los despidos disciplinarios pueden ser calificados como procedentes, improcedentes o nulos
DESPIDO PROCEDENTE	El despido se considerará procedente cuando **queden acreditados** la causa objetiva o el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación

DESPIDO IMPROCEDENTE	El despido se considerará improcedente:
	• Cuando **no queden acreditados** la causa objetiva o el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación
	• Por **defectos de forma**:
	  • Por falta de comunicación escrita.
	  • Por no seguirse el trámite de apertura de un expediente contradictorio cuando el trabajador despedido es representante legal o sindical de los trabajadores.
	  • Por no dar audiencia a los delegados sindicales de la sección sindical cuando el trabajador está afiliado a un sindicato.
	  • En los despidos objetivos, por no poner a disposición del trabajador la indemnización por despido objetivo junto con la entrega, de la indemnización prevista en el art.53.1 b) ET, salvo que concurra causa económica y como consecuencia de ella la empresa tenga problemas de tesorería.
	En estos casos, **el empresario podrá realizar un nuevo despido** en el que cumpla los requisitos en el plazo de **veinte días**, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

DESPIDO NULO (art.55.5 ET)	El despido será nulo cuando:
	• Cuando tenga por móvil alguna de las **causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley**.
	• Cuando se produzca **con violación de derechos fundamentales y libertades públicas** de la persona trabajadora.
	FUNDAMENTO:
	• **Art.14 CE:** Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
	• **Derechos fundamentales CE (entre otros):** Derecho a la vida y a la integridad física y moral libertad ideológica (art.15); libertad religiosa y de culto (art.16.1); a la libertad y a la seguridad (art.17.1); al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art.18.1); a la elección de residencia y a circular por el territorio nacional (art.19); de expresión y difusión de pensamientos, ideas y opiniones (art.20.1 a); de reunión (art.21.1); de asociación (art.22); de libre sindicación (art.28.1); a la huelga (art.28.2).
	El despido será también nulo en los siguientes supuestos:
	• El de las personas trabajadoras durante los **periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural** (art. 45.1.d) y e) ET), disfrute del **permiso parental** (artículo 48 bis), o por **enfermedades causadas por embarazo**, **parto o lactancia natural**.
	• El de las **trabajadoras embarazadas**, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión del contrato por nacimiento.
	• El de las personas trabajadoras que hayan acogido a alguno de los siguientes **derechos**:
	  • Permiso retribuido por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella (art.37.3 b) ET).
	  • La hora de ausencia al trabajo, reducción de la misma en media hora o la acumulación de ese tiempo en jornadas de trabajo completas, por el cuidado de un lactante menor de 9 meses (art.37.4 ET).
	  • La ausencia del trabajo en una hora, o en dos horas con disminución proporcional del salario en el caso de nacimiento de hijos que deban permanecer hospitalizados después del parto (art.37.5 ET).
	  • Reducciones de jornada por el cuidado de un menor de 12 años, una persona con discapacidad, del cónyuge o pareja de hecho, un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho (art.37.6 ET).
	  • Adaptaciones de jornada para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral (34.8 ET).
	  • Excedencia para el cuidado de hijos, del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho (art. 46.3 ET).
	  • Víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
	• En todos estos casos el despido será nulo salvo que se declare su procedencia del despido por **motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias**.
	CRITERIOS
	• STC 21 julio 2008, Sobre el despido de las trabajadoras embarazadas: La prohibición de discriminación por razón de sexo tiene su razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la mujer (STC 17/2003, de 30 de enero) cualificándose la conducta discriminatoria por el resultado peyorativo para la mujer que la sufre, que ve limitados sus derechos o sus legítimas expectativas por la concurrencia de un factor cuya virtualidad justificativa ha sido expresamente descartada por la Constitución, dado su carácter atentatorio a la dignidad del ser humano (art. 10.1 CE). En consecuencia, la prohibición constitucional específica de los actos discriminatorios por razón de sexo determina que se habrá producido la lesión del art. 14 CE cuando se acredite que el factor prohibido

		representó el fundamento de una minusvaloración o de un perjuicio laboral, no teniendo valor legitimador en esos casos la concurrencia de otros motivos que hubieran podido justificar la medida al margen del resultado discriminatorio. Como ha recordado en diversas ocasiones este Tribunal, este tipo de discriminación no comprende sólo aquellos tratamientos peyorativos que encuentren su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada. También engloba estos mismos tratamientos cuando se funden en la concurrencia de condiciones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una relación de conexión directa e inequívoca (por todas, recogiendo la doctrina precedente, SSTC 182/2005, de 4 de julio; 17/2007, de 12 de febrero, 233/2007, de 5 de noviembre). Tal sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, en tanto que hecho biológico incontrovertible, incide de forma exclusiva sobre las mujeres (SSTC 173/1994, de 7 de junio; 20/2001, de 29 de enero; 17/2003, de 30 de enero,; 98/2003, de 2 de junio; 175/2005, de 4 de julio y 342/2006, de 11 de diciembre. Hemos afirmado así que «la protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen un supuesto de discriminación directa por razón de sexo» (STC 182/2005, de 4 de julio). • Ídem. Sobre la carga de la prueba en la pretensión de nulidad: En fin, este Tribunal viene reiterando desde su STC 38/1981, de 23 de noviembre, que, cuando se prueba indiciariamente que una decisión empresarial puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales, incumbe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate. Para ello es preciso que el trabajador aporte un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba o prueba verosímil dirigido a poner de manifiesto el motivo oculto que se denuncia y que debe permitir deducir la posibilidad de su concurrencia. Sólo una vez cumplida esta primera e inexcusable carga recaerá sobre la parte demandada la de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración, así como que tenían entidad suficiente para justificar la decisión adoptada (SSTC 29/2002, de 11 de febrero; 30/2002, de 11 de febrero; 17/2003, de 30 de enero y 342/2006, de 11 de diciembre.
EFECTOS DE LA CALIFICACIÓN DEL DESPIDO	**PROCEDENCIA** (art.55.7 ET)	• El despido procedente **convalidará la extinción del contrato de trabajo** que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación • Si la extinción se produce por **causas objetivas**: El trabajador tendrá **derecho a la indemnización que la empresa puso a su disposición junto con la comunicación de la decisión extintiva**, consolidándola y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable (art.53.5 a) ET).
	IMPROCEDENCIA (art.56 ET)	• El empresario podrá optar entre la **readmisión del trabajador** o el **abono de una indemnización** equivalente a 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo • En caso de que **se opte por la readmisión**, el trabajador tendrá derecho a los **salarios de tramitación**, es decir, los dejados de percibir desde la fecha de despido hasta el **acuerdo alcanzado en el acto de conciliación** previa o la **notificación de la sentencia** que declarase la improcedencia o hasta que el trabajador hubiera encontrado **otro empleo** y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación. • Si el empresario **no formula la opción**, se entiende que procede la **readmisión**. • Cuando el despedido fuera un **representante legal de los trabajadores o un delegado sindical**, la opción **corresponderá siempre a este**. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la **readmisión**. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los **salarios de tramitación**. • Si la extinción se produce por causas objetiva 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 esta el importe de dicha indemnización** (art.53.5 ab ET). • A solicitud del trabajador, si **no es realizable la readmisión**, podrá acordarse **tener por hecha la opción por la indemnización** en la sentencia, declarando extinguida la relación en la propia sentencia y condenando al empresario a abonar la indemnización por despido, calculada **hasta la fecha de la sentencia** (art.110.1 b) LRJS). **CRITERIOS:** • STS 1 junio 2022: Es claro que el legislador ha querido fijar una serie de particularidades en relación con los efectos del despido improcedente y una de ellas ha sido la de poder zanjar en sentencia los supuestos de imposible readmisión, mediante el otorgamiento al trabajador de esa facultad sin someterla o hacerla depender de que el empresario no anticipe un derecho de opción que, por cierto, se desvanece desde el momento en el que solo es realizable la indemnización que es lo que, en definitiva, ha querido solventar el legislador mediante esta fórmula y ante una situación tan concreta como la del caso que nos ocupa, de cierre empresarial. • STS 29 mayo 1987: Para que el principio de tutela judicial efectiva se haga realidad es preciso que la readmisión se produzca en función de una restitución íntegra del status precedente, ya que otra cosa significaría desconocer el espíritu que anima la institución de protección jurídica de los Tribunales que para alcanzar su verdadera finalidad exige que el trabajador se integre nuevamente en la empresa en la situación que mantenía con anterioridad, en cuanto al sueldo, categoría, actividad, régimen de trabajo, pues lo contrario conduciría a una novación del contrato, impuesta unilateralmente por la empresa, sin voluntad adhesiva del trabajador.
	NULIDAD (art.55.6 ET)	El despido nulo tendrá el efecto de la **readmisión inmediata del trabajador**, con abono de los salarios dejados de percibir.

CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. CUADRO RESUMEN

Circunstancias que afectan al empresario	Causas objetivas (arts.51 y 52 ET)	Despido disciplinario (art.54 ET)	Por voluntad del trabajador	Otras causas
Siempre que no exista sucesión en la actividad empresarial, ya que, de existir, la nueva empresa está obligada a mantener en plantilla a los trabajadores en las mismas condiciones que regían antes del cambio de titularidad. • Muerte. • Jubilación. • Incapacidad. • Extinción de la personalidad jurídica. Las empresas deben seguir el procedimiento previsto para los despidos objetivos o para el despido colectivo cuando el número de trabajadores afectados sea superior a cinco. **Circunstancias que afectan al trabajador** • Muerte. • Jubilación. • Incapacidad. En los supuestos de muerte e incapacidad, el trabajador o sus herederos pueden percibir las indemnizaciones previstas en convenio colectivo (si están establecidas).	**Causas que afectan a la persona del trabajador**: • Ineptitud sobrevenida. • Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas introducidas en su puesto de trabajo. **Causas que afectan a la empresa**: • **Económicas**. Cuando de la situación de la empresa se desprende una situación económica negativa. • **Técnicas**. Si se producen cambios en los medios de producción (p.e. informatización de procesos productivos) • **Organizativas**. Cuando los cambios afectan a la organización de los sistemas de producción en la empresa (p.e. externalización, supresión de departamentos..). • **De la producción**. Si se producen cambios en la demanda de los productos o servicios que ofrece la empresa en el mercado. • **Despidos colectivos** (Expedientes de Regulación de Empleo. Art. 51 ET). Cuando los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de las producción afectan a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales del art.51.1 ET.	**FUNDAMENTO:** Existe un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Causas: • Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. • Indisciplina o desobediencia en el trabajo. • Ofensas verbales o físicas al empresario, o a las personas que trabajan en la empresa trabajadores o a los familiares que convivan con ellos. • Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. • Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado. • Embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo. • Acoso	• **Dimisión** del trabajador. • **Traslados (art.40 ET)**. Cuando el trabajador decide no aceptar el traslado. • **Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (art.41 ET)**. Cuando el trabajador opta por extinguir su contrato si resulta perjudicado por la modificación de su jornada de trabajo, horario, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento y de funciones. • **Incumplimientos empresariales graves (art.50 ET)**. Falta o retraso en el pago del salario, cambios de puesto de trabajo que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador, acoso empresarial, entre otras.	• **Expiración del tiempo convenido o** Cuando se produce la extinción de la causa que dio lugar a la celebración del contrato. • **Mutuo acuerdo de las partes**. Cuando la empresa y el trabajador pactan la rescisión del vínculo. • **Causas consignadas válidamente en el contrato**. Estas cláusulas de extinción serán válidas siempre que sean legales o no supongan una renuncia de derechos por parte del trabajador.

COTIZACIÓN A LA SS-BASES Y TIPOS PARA 2025 (Régimen general de la Seguridad Social). **Cap.1 Secc.1ª Orden PJC 178/2025**					
GRUPOS DE COTIZACIÓN	**CATEGORÍAS PROFESIONALES**	A JORNADA COMPLETA		**A TIEMPO PARCIAL**	
		Base mínima	**Base máxima**	**Base mínima por día**	**Base mínima por hora (*****)**
1	Ingenieros, Licenciados i Personal de Alta Dirección excluidos del art. 1.3 c) ET	*€/mes* 1.929,00	*€/mes* 4.909,50	-	*€/hora* 11,62
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	1.599,60	4.909,50	-	9,64
3	Jefes administrativos y de Taller	1.391,70	4.909,50	-	8,38
4	Ayudantes no titulados	1.381,20	4.909,50	-	8,32
5	Oficiales Administrativos	1.381,20	4.909,50	-	8,32
6	Subalternos	1.381,20	4.909,50	-	8,32
7	Auxiliares Administrativos	1.381,20	4.909,50	-	8,32
		€/día	*€/día*		*€/hora*
8	Oficiales de 1ª y 2ª	46,04	163,65	-	8,32
9	Oficiales de 3ª y Especialistas	46,04	163,65	-	8,32
10	Trabajadores mayores de 18 años no cualificados / Peones	46,04	163,65	-	8,32
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	46,04	163,65	-	8,32

TOPES MÍNIMO (***) Y MÁXIMO (CONTIGENCIA ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL) Desapareció la distinción de topes para mayores y menores de 18 años al finalizar, con efectos 1-1-98, la equiparación del SMI de ambos colectivos.	**A JORNADA COMPLETA**		**A TIEMPO PARCIAL**	
	Mínimo/mes	Máximo/mes	Mínimo/mes	Máximo/mes
	1.381,20	4.909,50	1.381,20	4.909,50

TIPOS DE COTIZACIÓN	**CONTINGENCIAS COMUNES**	**MEI**	**HORAS EXTRAS (Cotización adicional)**		**DESEMPLEO**	**F. GARANTIA SALARIAL**	**FORMACIÓN PROFESIONAL**	CONTINGENCIAS **A.T. y E.P.**
			Fuerza mayor	NO Fuerza Mayor				
EMPRESA	23.60% (******)	0,67%	12%	23,60%	5,50% (*******)	0,20%	0,60%	Tarifa de primas establecida en la disposición final 19ª de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, que modifica la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, en redacción dada por la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado.
TRABAJADOR	4,70%	0,13%	2%	4,70%	1,55%	-	0,10%	
TOTAL	**28,30%**	**0,80%**	**14%**	**28,30%**	**7,05%**	**0,20%**	**0,70%**	
Contrato para la formación en alternancia **(CUOTA ÚNICA)**	**67,13€** (55,97 E + 11,16 T)				**97,38€** (75,97 E + 21,41 T) (********)	**4,25€**		**7,71€** a cargo exclusivo del empresario
CDD a tiempo completo					**8,3%** (6,7% E + 1,6% T)			
CDD a tiempo parcial					**8,3%** (6,7% E + 1,6% T)			
CDD a través de ETT					**8,3%** (6,7% E + 1,6% T)			

(****).-Tope Mínimo para contingencias de AT-EP = SMI + prorrateo percepciones de vencimiento superior al mensual, sin que pueda ser inferior a la cantidad señalada.
(*****).-Base mínima mensual por horas = Nº de horas realmente trabajadas * Base horaria correspondiente a la categoría profesional indicada en el cuadro.
(******).-**CONTRATOS TEMPORALES DE DURACIÓN INFERIOR A 30 DIAS** (excepto contrato de sustitución): Cotización adicional de 32,60€ a cargo del empresario a la finalización del mismo (art.28 Orden PJC 178/2025).
(*******).-Transformación de contratos de duración determinada a indefinida, se aplicará el tipo de cotización previsto para la contratación indefinida (Orden PJC 178/2025).
(********).-Art.46 Primera OM PJC 178/2025.

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL. Régimen Especial de Trabajadores Autónomos art.309 LGSS; arts.30 a 32, 35, 37 y 38 LETRA)

General

La base de cotización dependerá de los **rendimientos netos** de la actividad.

Existen **dos tablas de bases**:

- La **reducida** para los autónomos con rendimientos **inferiores al SMI**.
- La general si el rendimiento neto es **superior al SMI**.

Tablas	Tramo rendimientos netos 2025 €/mes		Base mínima €/mes	Base máxima €/mes
Tabla reducida	Tramo 1	≤670	653,59	718,94
	Tramo 2	>670 y ≤900	718,95	900
	Tramo 3	>900 y ≤1.166,70	849,67	1.166,70
Tabla general	Tramo 1	>1.166,70 y ≤1.300	950,98	1.300
	Tramo 2	>1.300 y ≤1.500	960,78	1.500
	Tramo 3	>1.500 y ≤1.700	960,78	1.700
	Tramo 4	>1.700 y ≤1.850	1.143,79	1.850
	Tramo 5	>1.850 y ≤2.030	1.209,15	2.030
	Tramo 6	>2.030 y ≤2.330	1.274,51	2.330
	Tramo 7	>2.330 y ≤2.760	1.356,21	2.760
	Tramo 8	>2.760 y ≤3.190	1.437,91	3.190
	Tramo 9	>3.190 y ≤3.620	1.519,61	3.620
	Tramo 10	>3.620 y ≤4.050	1.601,31	4.050
	Tramo 11	>4.050 y ≤6.000	1.732,03	4.909,50
	Tramo 12	>6.000	1.928,10	4.909,50

Autónomos societarios y colaboradores familiares

Mínima	La correspondiente al grupo 7 de cotización del RGSS. transitoriamente 1.000€/mensuales
Máxima	Según rendimientos netos

TIPOS DE COTIZACIÓN

Contingencias comunes	28,30%
Pluriactividad	Reducción de la a cuota por CC aplicación del coeficiente 0,050 a la cuota por CC
MEI	0,80%
Formación profesional	0,10%
Contingencias profesionales	1,30%
Cese en la actividad	0,90%
Mayores de 65 años y 38 años y 6 meses de cotización	Están exentos de cotizar a la Seguridad Social, salvo, por incapacidad temporal y por contingencias profesionales.
67 años y 37 años de cotización	
Jubilación activa	

Cambios de base

Los autónomos podrán cambiar hasta seis veces al año de base de cotización:

- 1 de marzo, si la solicitud se formula entre el 1 de enero y el último día natural del mes de febrero.
- 1 de mayo, si la solicitud se formula entre el 1 de marzo y el 30 de abril.
- 1 de julio, si la solicitud se formula entre el 1 de mayo y el 30 de junio.
- 1 de septiembre, si la solicitud se formula entre el 1 de julio y el 31 de agosto.
- 1 de noviembre, si la solicitud se formula entre el 1 de septiembre y el 31 de octubre.
- 1 de enero del año siguiente, si la solicitud se formula entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre.

RETA. BONIFICACIONES Y REDUCCIONES EN LA CUOTA	
Autónomos en general (que causen alta inicial o no hubieran estado de alta en los 2 años inmediatamente anteriores en el RETA). Art.38 ter LETRA	• Reducción a 80€ de la cuota durante 12 meses con carácter general. • Transcurrido ese período, podrá también mantener el beneficio durante los 12 meses siguientes si sus rendimientos económicos netos anuales son inferiores al salario mínimo interprofesional.
Personas con discapacidad, víctimas de la violencia de género o del terrorismo (que causenalta inicial o no hubieran estado de alta en los 2 años inmediatamente anteriores en el RETA). Art.38 ter.10 LETRA	• Reducción a 80€ de la cuota durante 24 meses con carácter general. • Durante 36 meses adicionales. 160€, si los rendimientos netos son inferiores al SMI.
Por conciliación de la vida profesional y familiar (cuidado de un menor de 12 años de familiar dependiente o discapacitado severo). Art.30 LETRA	Bonificación 100% cuota por contingencias comunes aplicada sobre la base media de los 12 meses anteriores, excluido el tipo de cotización correspondiente a la IT derivada de contingencias comunes (28,30% - 3,30% = 25%). Si contratan a un trabajador y permanece en alta en el RETA.
Autónomos que suspendan su actividad por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural. Art.38 LETRA	• 100% de la cuota por contingencias comunes resultante de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los 12 meses anteriores a la fecha en la que inicie esta bonificación, el tipo de cotización para contingencias comunes vigente en cada momento, excluido el correspondiente a la incapacidad temporal derivada de dichas contingencias. • Este beneficio es compatible con los previstos para el contrato por sustitución.
Bonificación por cuidado de un menor aquejado de cáncer u otra enfermedad grave	Bonificación del 75% de la cuota por contingencias comunes que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los 12 meses anteriores a la fecha en la que inicie esta bonificación, el tipo de cotización para contingencias comunes vigente en cada momento, excluido el correspondiente a la IT derivada de contingencias comunes.
Mujeres autónomas que se reincorporen al RETA en los 24 meses posteriores al parto, adopción o acogimiento. Art.38 bis LETRA	Bonificación, durante los 24 meses siguientes a la fecha de su reincorporación al trabajo, del 80% de la cuota por contingencias comunes resultante de aplicar a la base media que tuvieran las trabajadoras en los 12 meses anteriores a la fecha en que cesaron en su actividad, el tipo de cotización para contingencias comunes vigente en cada momento, excluido el correspondiente a la IT derivada de dichas contingencias
Familiares colaboradores (que causen alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores). Art.35 LETRA	Bonificación del 50% durante 18 meses, y el 25% durante 6 meses, de la cuota resultante de aplicar sobre la base mínima del tramo 1 de la tabla general el tipo correspondiente de cotización vigente (Base mínima tramo 1 RETA x 28,30% x 50% y Base mínima RETA x 28,30% x 25%).

Sistema Especial Agrario. Cotización (art.14 O PJC 178/2025)

Por cuenta ajena agrarios

Periodos de actividad

Modalidades

- A opción del empresario, la cotización podrá realizarse por bases diarias, en función de las jornadas reales realizadas, o por bases mensuales. Si no se ejercita opción alguna se entenderá que se ha escogido la modalidad de bases mensuales de cotización.
- No obstante, la cotización por bases mensuales será obligatoria para los trabajadores agrarios por cuenta ajena con contrato indefinido, con exclusión de los trabajadores fijos-discontinuos, para los que tendrá carácter opcional.
- La cotización se realiza por bases diarias se entenderá referida a cada jornada real realizada, sin que pueda ser inferior a la base mínima diaria de cotización establecida legalmente.
- A los trabajadores incluidos en este Sistema Especial, no les serán de aplicación la cotización adicional por horas extraordinarias, ni el incremento de la cuota empresarial por contingencias comunes, del 36%, establecida en los contratos temporales de duración efectiva inferior a siete días.

Periodos de inactividad

- Se entenderá que existen períodos de inactividad dentro de un mes natural cuando el número de días naturales en que el trabajador figure de alta en el sistema especial en dicho mes sea superior al número de jornadas reales en el mismo multiplicado por 1,3636.
- El número de días de inactividad del mes es la diferencia entre los días en alta laboral en el mes y el número de jornadas reales en el mes multiplicadas por 1,3636.
- Para quedar incluido en el Sistema Especial durante los períodos de inactividad serán requisitos necesarios que el trabajador haya realizado un mínimo de 30 jornadas reales en un período continuado de 365 días y que solicite expresamente la inclusión dentro de los tres meses naturales siguientes al de la realización de la última de dichas jornadas.

Bases de cotización (periodos de actividad)

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Base mensuales		Bases diarias	
		Bases mínimas € /mes	Bases máximas €/mes	Bases mínimas € /mes	Bases máximas €/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del ET	1.929,00	4.909,50	83,87	213,46
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.599,60	4.909,50	69,55	213,46
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.391,70	4.909,50	60,51	213,46
4	Ayudantes no Titulados	1.381,20	4.909,50	60,05	213,46
5	Oficiales Administrativos	1.381,20	4.909,50	60,05	213,46
6	Subalternos	1.381,20	4.909,50	60,05	213,46
7	Auxiliares Administrativos	1.381,20	4.909,50	60,05	213,46
8	Oficiales de primera y segunda	1.381,20	4.909,50	60,05	213,46
9	Oficiales de tercera y Especialistas	1.381,20	4.909,50	60,05	213,46
10	Peones	1.381,20	4.909,50	60,05	213,46
11	Trabajadores menores de 18 años	1.381,20	4.909,50	60,05	213,46

Periodos de inactividad

- Se entenderá que existen periodos de inactividad dentro de un mes natural cuando el número de días naturales en que el trabajador figure de alta en el sistema especial en dicho mes sea superior al número de jornadas reales en el mismo multiplicado por 1,3636. El número de días de inactividad del mes es la diferencia entre los días en alta laboral en el mes y el número de jornadas reales en el mes multiplicadas por 1,3636.

- El importe de la base mensual de cotización durante los períodos de inactividad será de 1.381,20€.

Tipos de cotización

Periodos de actividad

CC		MEI	Desempleo		Formación profesional	FOGASA	CP
Grupo 1	28,30%, 23,60% (E); 4,70% (T)*	0,80%. 0,67 (E); 0,13 (T)	Fijos	7,05% (5,50 (E); 1,55 (T)	0,18% (0,15 (E); 0,03 (T)	0,10% (Empresa)	Según Tarifa de Primas por AT/EP
Grupos 2 a 11	25,66%. 20,96% (E); 4,70% (T)**		Eventuales	8,30% (6,70 (E); 1,60% (T)			

Reducciones (sobre el tipo de cotización por contingencias comunes)

- Grupo 1 de cotización: 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%. En ningún caso la cuota empresarial resultante será superior a 279,00€ al mes o 12,68€ por jornada real trabajada.
- Grupos 2 a 11: Se aplicará una a reducción de acuerdo con las siguientes reglas:
  - Para bases mensuales:

$$\%\ reducción\ mes\ o\ jornada\ año\ 2025 = \%\ reducción\ año\ 2021\ a\ la\ base\ mes\ o\ jornada\ de\ 2025 + \left[\frac{8{,}10\% - \%\ reducción\ año\ 2021\ a\ la\ base\ mes\ o\ jornada\ de\ 2025}{10}\right] x\ 4$$

En cualquier caso, la cuota empresarial resultante no podrá ser inferior a 163,84€/mes o 7,45€ por jornada real trabajada.

Situaciones de IT, maternidad, paternidad y riesgos

- Trabajadores con contrato indefinido
  - Grupo 1: 15,50%, aplicable a la base de cotización por contingencias comunes
  - Grupos 2 a 11: 2,75%, aplicable a la base de cotización por contingencias comunes
- Fijo-discontinuos y temporales: Serán de aplicación los anteriores porcentajes por los días en que no hayan podido prestar servicios por hallarse en estas situaciones.

Períodos de inactividad

- El tipo de cotización por contingencias comunes será el 11,50%, a cargo exclusivo del trabajador. A los trabajadores que hubiesen realizado un máximo de 55 jornadas reales cotizadas en el año 2024 se les aplicará a las cuotas resultantes durante los periodos de inactividad en 2025 una reducción del 19,11%.
- El tipo de cotización por MEI será del 0,80%, a cargo exclusivo del trabajador.

Por cuenta propia agrarios

Definición	Art.2 Ley 18/2007.	
Bases y tipos de cotización (art.19 O PJC 178/2025)	Bases mínimas y máximas	La base de cotización se determina según los rendimiento netos de la actividad, la base máxima de cotización será de 4.909,50€/mensuales. La tabla reducida y la tabla general de bases máximas y mínimas por rendimientos netos es la siguiente:

Tablas	Tramo rendimientos netos 2025 €/mes		Base mínima €/mes	Base máxima €/mes
Tabla reducida	Tramo 1	≤670	653,59	718,94
	Tramo 2	>670 y ≤900	718,95	900
	Tramo 3	>900 y ≤1.166,70	849,67	1.166,70
Tabla general	Tramo 1	>1.166,70 y ≤1.300	950,98	1.300
	Tramo 2	>1.300 y ≤1.500	960,78	1.500
	Tramo 3	>1.500 y ≤1.700	960,78	1.700
	Tramo 4	>1.700 y ≤1.850	1.143,79	1.850
	Tramo 5	>1.850 y ≤2.030	1.209,15	2.030
	Tramo 6	>2.030 y ≤2.330	1.274,51	2.330
	Tramo 7	>2.330 y ≤2.760	1.356,21	2.760
	Tramo 8	>2.760 y ≤3.190	1.437,91	3.190
	Tramo 9	>3.190 y ≤3.620	1.519,61	3.620
	Tramo 10	>3.620 y ≤4.050	1.601,31	4.050
	Tramo 11	>4.050 y ≤6.000	1.732,03	4.909,50
	Tramo 12	>6.000	1.928,10	4.909,50

	Contingencias comunes	• Cuando el trabajador haya optado por una base de cotización hasta 1.141,18€ mensuales, el tipo de cotización aplicable será el 18,75%. • Si el trabajador cotiza por una base de cotización superior a 1.141,18€ mensuales, a la cuantía que exceda de esta última le será de aplicación el tipo de cotización del 26,50%.
	Mejora voluntaria de la IT por CC	3,30%, o el 2,80% si el interesado está acogido a la protección por contingencias profesionales o por cese de actividad
	MEI	0,80%.
	AT/EP	Según Tarifa de Primas por AT/EP, disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006.
	Sin protección por AT/EP	0,10% adicional para la financiación de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.
	Trabajadores encuadrados en el REA Especial incorporados al SEA que no cubran contingencias profesionales	Seguirán abonando, en concepto de cobertura de las contingencias de incapacidad permanente y muerte y supervivencia, una cuota resultante de aplicar a la base de cotización elegida el tipo del 1,00%.
	Protección por cese en la actividad	2,20%.
Bonificaciones/ reducciones	Además de las previstas con carácter general, está la destinada a cónyuges o descendientes de titulares explotaciones agrarias - Edad ≤ 50 años. Reducción del 40% de la cuota por contingencias comunes correspondiente a la base mínima de cotización del tramo 1 de la tabla general de bases (art.37 LETA).	

Sistema Especial de Empleados del Hogar (art.15 O PJC 178/2025)

Base de cotización. Se determina en función de las remuneraciones percibidas por el empleado del hogar, de acuerdo a la siguiente escala

Tramo	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias (€/mes)	Base de cotización (€/mes)
1.º	Hasta 319,00	296,00
2.º	Desde 319,01 hasta 495,00	423,00
3.º	Desde 495,01 hasta 672,00	584,00
4.º	Desde 672,01 hasta 850,00	761,00
5.º	Desde 850,01 hasta 1.029,00	941,00
6.º	Desde 1029,01 hasta 1.204,00	1.116,00
7.º	Desde 1.204,01 hasta 1.381,20	1.381,20
8.º	Desde 1.381,21	Retribución mensual*

***** A efectos de la determinación de la retribución mensual del empleado de hogar, el importe percibido mensualmente deberá ser incrementado con la parte proporcional de las pagas extraordinarias que tenga derecho a percibir el empleado.

La base de cotización mensual a efectos de determinar la cuota a ingresar, en función de los datos de que aquella disponga la TGSS, no podrá ser inferior a las indicadas a continuación:

- En los casos de contratos a tiempo completo o cuando las horas de trabajo sean 160 mensuales o 40 semanales, la base de cotización no podrá ser inferior a la prevista en el tramo en el que se encuentre incluida la retribución equivalente al SMI mensual vigente, incrementado con la parte proporcional de las pagas extraordinarias que tenga derecho a percibir el empleado.
- En los supuestos de contratos a tiempo parcial o cuando las horas de trabajo sean inferiores a 160 horas mensuales o 40 semanales y la retribución pactada sea mensual, la base de cotización no podrá ser inferior a la prevista en el tramo en el que se encuentre incluida la retribución equivalente al salario mínimo interprofesional mensual vigente incrementado con la parte proporcional de las pagas extraordinarias en proporción a la jornada pactada en el contrato.
- Para los contratos a tiempo parcial, en aquellos casos de empleados de hogar que trabajen por horas en régimen externo habiéndose pactado una retribución por horas que incluya todos los conceptos retributivos, la base de cotización no podrá ser inferior a la prevista para el tramo en el que se incluya la retribución que resulte de multiplicar el salario mínimo por hora vigente por el número de horas mensuales de trabajo.
- En el supuesto de que no conste a la TGSS que la retribución pactada sea mensual o por horas, se considerará que la retribución pactada es mensual, sin perjuicio de que los empleadores puedan probar, a través de cualquier medio admitido en derecho, que la retribución se ha pactado por horas.

Tipos de cotización

- Contingencias comunes: 28,30%, siendo el 23,60% a cargo del empleador y el 4,70% a cargo del empleado.
- MEI: 0,80%, del que el 0,67% correrá a cargo del empleador y el 0,13% a cargo del empleado del hogar.
- Contingencias profesionales: Según Tarifa de Primas (clave epígrafe 97).

Reducciones en la cuota

- 20% en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en este Sistema Especial. Esta reducción de cuotas se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% para familias numerosas para las contrataciones realizadas antes del 1 de abril de 2024.
- 80% en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y FOGASA.

IMPORTE DE LAS PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL (2025) (RD-Ley 1/2025). La pensión máxima mensual se fija en el importe de **3.267,60 €/mes (45.746,40€/año)**. La cuantía mínima es la que se detalla a continuación						
CONTRIBUTIVAS						
Clase de Pensión	Con cónyuge a cargo €/mes	Sin cónyuge: Unidad económica unipersonal €/mes	Con cónyuge no a cargo €/mes	Con cónyuge a cargo €/año	Sin cónyuge: Unidad económica unipersonal €/año	Con cónyuge no a cargo €/año
JUBILACIÓN						
Titular con 65 años o más	1.134,03	874,40	830,00	15.786,40	12.241,60	11.620,00
Titular menor de 65 años	1.134,03	818,00	773,20	15.786,40	11.452,00	10.824,80
INCAPACIDAD PERMANENTE						
Gran Invalidez	1.691,30	1.330,89	1.245,00	23.678,20	18.362,40	17.430,00
Absoluta	1.134,03	874,40	830,00	15.786,40	12.241,60	11.620,00
Total (titular con 65 años)	1.134,03	874,40	830,00	15.786,40	12.241,60	11.620,00
Total (titular con edad entre 60 y 64 años)	1.134,03	818,00	773,20	15.786,40	11.452,00	10.824,80
Total (derivada de enfermedad común menor de 60 años)	644,60	644,60	639,10	9.024,40	9.024,40	8.947,40
Parcial del régimen de accidentes de trabajo (titular con 65 años)	1.134,03	874,40	830,00	15.786,40	12.241,60	11.620,00
VIUDEDAD						
Titular con cargas familiares	--	1.134,03	--	--	15.786,40	--
Titular con 65 años o discapacidad igual o superior al 65%	--	874,40	--	--	12.241,60	--
Titular con edad entre 60 y 64 años	--	818,00	--	--	11.452,00	--
Titular con menos de 60 años	--	662,50	--	--	9.275,00	--
ORFANDAD	**€/mes**			**€/año**		
Por beneficiario	267,50			3.745,00		
Por beneficiario discapacitado menor de 18 años con una discapacidad igual o superior al 65%	525,80			7.361,20		
En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 8.752,80 €/año distribuidos, en su caso, entre los beneficiarios.						
A FAVOR DE FAMILIARES	**€/mes**			**€/año**		
Por beneficiario	267,50			3.745,00		
Si no existe viudo ni huérfano pensionistas:						
Un solo beneficiario con 65 años	646,00			9.044,00		
Un solo beneficiario menor de 65 años	608,80			8.523,20		
Varios beneficiarios: el mínimo asignado a cada uno de ellos se incrementará en el importe que resulte de prorratear 4.565,40 €/año entre el número de beneficiarios.						
Pensiones SOVI	7.840,00€/año (560,00€/mes). Concurrencia con otras pensiones del sistema de la Seguridad Social: 7.610,40€/año (543,60€/mes)			Concurrencia con pensiones de viudedad: la suma de la pensión SOVI y la de viudedad no podrá ser superior al doble de la pensión mínima de viudedad para beneficiarios mayores de 65 años.		
NO CONTRIBUTIVAS						
	€/mes			**€/año**		
JUBILACIÓN E INVALIDEZ	564,70			7.905,80		

OTRAS DISPOSICIONES DE CARACTER LABORAL

RECIBO DE SALARIOS O NÓMINA (art. 29 ET; O ESS 2098/2014 y OM 27-12-1994)

Para documentar el salario se ha de entregar al trabajador un recibo individual y justificativo del pago del mismo Dicho recibo se ha de ajustar al modelo oficial, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo, siempre que contenga con la debida claridad y separación los diferentes conceptos retributivos, así como las deducciones que correspondan.
El recibo de salarios oficial se refiere a meses naturales. El recibo ha de ser firmado por el trabajador al hacerle entrega del duplicado y abonarle en moneda, cheque, talón o transferencia bancaria las cantidades reflejadas. Los recibos se han de conservar, junto con los boletines de cotización, durante 4 años.

PAGO DE SALARIOS (arts. 29.3 y 29.4 ET)

El salario puede efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe a los representantes sindicales.
La liquidación y el pago del salario se han de realizar puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos, o según los usos y costumbre. El retraso en el pago de éste, además de constituir infracción administrativa y, en su caso, causa de resolución del contrato por voluntad del trabajador, determina que la cuantía salarial adeudada se incremente con un interés de mora. Dicho interés por mora en el pago de los salarios es del 10% de lo adeudado.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

Grados	Trabajador /Cónyuge		
1 er. Grado	Padres	Suegros Hijos	Yernos/Nueras
2 °. Grado	Abuelos	Hermanos Cuñados	Nietos
3 er. Grado	Bisabuelos	Tío/Tía Sobrinos	Biznietos
4 ° Grado	Primos		

INCAPACIDAD TEMPORAL (OM 13-10-1967; arts. 169 a 174 LGSS)

- Requisitos de los beneficiarios (arts. 172 LGSS):

Son beneficiarios de esta prestación, las personas que encontrándose impedidas para trabajar estén afiliadas y en alta en la Seguridad Social, y, en caso de enfermedad común y gestación desde la semana 39ª, tengan cubierto un período mínimo de cotización:

CAUSA IT	CARENCIA EXIGIDA
Enfermedad común	180 días cotizados dentro de los 5 años anteriores.
Accidente no laboral	No se exige
Accidente y enfermedad profesional	No se exige
Gestación desde la semana 39ª	**<de 21 años:** No se exige. **>de 21 años-<26 años:** 90 días dentro de los 7 años anteriores al hecho causante o 180 días a lo largo de la vida laboral. **> de 26 años:**. 180 días dentro de los 7 años anteriores al hecho causante o 360 días a lo largo de la vida laboral
Menstruación incapacitante	No se exige
Interrupción del embarazo	No se exige

- Cuantía de la prestación (art. 171 LGSS; RD 531/1980; D 3158/1966):

La cuantía es un porcentaje de la base reguladora. Ésta varía en función de su duración y de la causa que lo origine.

CONTINGENCIAS COMUNES	4º al 20º día	60% BASE REGULADORA
	A partir del 21°	75% BASE REGULADORA
CONTINGENCIAS PROFESIONALES	75% BASE REGULADORA DESDE EL DÍA SIGUIENTE A LA BAJA	
MENSTRUACIÓN INCAPACITANTE	1er-20º día	60% BASE REGULADORA
	A partir del 21°	75% BASE REGULADORA
INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO	75% BASE REGULADORA DESDE EL DÍA SIGUIENTE A LA BAJA	
GESTACIÓN DESDE LA SEMANA 39ª	75% BASE REGULADORA DESDE EL DÍA SIGUIENTE A LA BAJA	

A la cuantía resultante para la prestación, se aplica, en su caso, el recargo por falta de medidas de seguridad.

En la cuantía del subsidio por IT se percibe incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias (al haber sido tenidas en cuenta para el cálculo de la base reguladora, ya que en la base de cotización se incluye su prorrateo). Por tanto, la empresa puede, salvo pacto en contrario, descontar de las pagas extraordinarias cuando llegue el momento de su abono, la parte proporcional correspondiente a los períodos de baja.

- **Abono del subsidio** (art. 173 LGSS):

El pago corre, según los casos, a cargo, financieramente, de la entidad gestora, de la mutua o de la propia empresa.

CONTINGENCIAS COMUNES	**3 primeros días**	No se abona salvo acuerdo
	Del 4º al 15º día	Empresa
	A partir del 16º día	Entidad gestora, mutua o empresa colaboradora
CONTINGENCIAS PROFESIONALES	**Día del accidente**	Empresa (abono del salario)
	Desde el día posterior	Entidad gestora o mutua
MENSTRUACIÓN INCAPACITANTE	Entidad gestora desde el día de la baja en el trabajo	
INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO	**Día de la baja**	**Empresa** (abono del salario)
	Desde el día posterior	**Entidad gestora**
GESTACIÓN DESDE LA SEMANA 39ª	**Día de la baja**	**Empresa** (abono del salario)
	Desde el día posterior	**Entidad gestora**

- **Duración y prórroga** (arts. 169 y 173 LGSS):

	Plazo máximo	Prórroga
Contingencias comunes o profesionales	365 días	180 días

Agotado el plazo de duración de 365 días previsto, el INSS será el único competente para reconocer la situación de prórroga expresa con un límite de 180 días más, o bien para determinar la iniciación de un expediente de incapacidad permanente, o bien para emitir el alta médica, por curación o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos convocados por el INSS. De igual modo, el INSS será el único competente para emitir una nueva baja médica en la situación de incapacidad temporal cuando aquélla se produzca en un plazo de 180 días posteriores a la antes citada alta médica por la misma o similar patología, con los efectos previstos en los párrafos siguientes (art.170.2 LGSS).

En los casos de alta médica y frente a la resolución recaída, el interesado podrá, manifestar su disconformidad, en el plazo máximo de cuatro días naturales, ante la inspección médica del servicio público de salud, la cual, si discrepara del criterio de la entidad gestora, tendrá la facultad de proponer, en el plazo máximo de siete días naturales, la reconsideración de la decisión de aquélla, especificando las razones y fundamento de su discrepancia.

Si la inspección médica se pronunciara confirmando la decisión de la entidad gestora o si no se produjera pronunciamiento alguno en el plazo de los once días naturales siguientes a la fecha de la resolución, adquirirá plenos efectos la mencionada alta médica. Durante el período de tiempo transcurrido entre la fecha del alta médica y aquella en la que la misma adquiera plenos efectos se considerará prorrogada la situación de incapacidad temporal.

Si, en el aludido plazo máximo, la inspección médica hubiera manifestado su discrepancia con la resolución de la entidad gestora, ésta se pronunciará expresamente en el transcurso de los siete días naturales siguientes, notificando la correspondiente resolución al interesado, que será también comunicada a la inspección médica. Si la entidad gestora, 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, la entidad gestora se reafirmara en su decisión, para lo cual aportará las pruebas complementarias que fundamenten aquélla, sólo se prorrogará la situación de incapacidad temporal hasta la fecha de la última resolución.

Partes médicos (RD 625/2014; OM 19-6-1997):
Las declaraciones médicas de la IT derivada de contingencias comunes se realizan mediante:

1. Parte médico de baja, expedido por el servicio médico de salud, o de la mutua, y del que hace entrega de 2 copias al trabajador. En los procesos de duración estimada inferior a 5 días naturales, el facultativo emitirá el parte de baja y el parte de alta en el mismo acto médico. Cuando se prevea que el trabajador va a recuperar su capacidad laboral, se consignará en el parte la fecha del alta, que podrá ser la misma que la de la baja o cualquiera de los tres días naturales siguientes a esta. Cuando la duración prevista de la IT sea superior se emitirá el parte de baja consignando en el mismo la fecha de la revisión médica que, en ningún caso, excederá en más de 7 días naturales a la fecha de baja inicial, 14 cuando la referida duración sea superior a 61 días.
2. Partes médicos de confirmación, cuya frecuencia de expedición va a depender también de la duración estimada del proceso de IT, de acuerdo con la siguiente secuencia:
   - 5 a 30 días naturales no podrán emitirse con una diferencia de más de 14 días naturales entre sí.
   - 31 a 60 días naturales no podrán emitirse con una diferencia de más de 28 días naturales entre sí.
   - 61 o más días naturales, no podrán emitirse con una diferencia de más de 35 días naturales entre sí.
3. Parte médico de alta, conteniendo la causa del alta médica, el código de diagnóstico definitivo y la fecha de la baja.

El Servicio Público de Salud o, en su caso, la mutua o la empresa colaboradora, remitirá al INSS los datos contenidos en el parte médico. Por su parte, el INSS comunica a las empresas los datos identificativos contenidos en el parte como máximo en el primer día hábil siguiente a su recepción. Las obligaciones de la empresas se circunscribirán a la remisión, a través del Sistema RED y en el plazo máximo de tres días hábiles contados a partir de su recepción, los datos que figuran en el Anexo III de la Orden ISM2/2023, de 11 de enero, es decir, el Régimen de Seguridad Social en que está encuadrada la empresa, el Código de Cuenta de Cotización (CCC), el Código Nacional de Ocupación (CNO), así como aquéllos que permiten calcular la cuantía del subsidio y la descripción de las funciones desempeñadas en la empresa por la persona trabajadora.

DESEMPLEO (arts. 262 y siguientes LGSS)

PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS (art. 266 LGSS; RD 625/1985): Con el objeto de proporcionar prestaciones sustitutivas de los salarios dejados de percibir.

- Duración (art. 269 LGSS):

La duración de la prestación por desempleo está en función del tiempo de ocupación cotizada en los 6 años inmediatamente anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

Periodo de ocupación en los últimos 6 años (en días)	Duración máxima de la 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

Cuantía: (art. 270 LGSS):

La cuantía de la prestación se determina aplicando a la base reguladora unos porcentajes: el 70% durante los 180 primeros y el 50% a partir del día 181.Las cuantías máxima y mínima mensuales son proporcionales al IPREM, incrementadas en una sexta parte, vigentes en el momento del nacimiento del derecho, según la siguiente escala:

Trabajador	Máximo	Mínimo
Ningún hijo a cargo	175% IPREM	80% IPREM
Un hijo a cargo	200% IPREM	107% IPREM
Dos o más hijos a cargo	225% IPREM	107% IPREM

Se considera tener hijos a cargo, a efectos de calcular las cuantías máxima y mínima de la prestación por desempleo de nivel contributivo, en el sentido que han de ser menores de 26 años o mayores con una incapacidad en grado igual o superior al 33%, que carezcan de rentas de cualquier naturaleza iguales o superiores al SMI excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, y convivan con el beneficiario.

Compatibilidad con el trabajo por cuenta ajena

La prestación contributiva por desempleo es compatible con el trabajo que varía dependiendo de la jornada de trabajo (a tiempo completo o parcial), siempre que el salario bruto del trabajador no sea superior al 375% del IPREM). El CAE se ajusta mensualmente, La duración máxima de este complemento se fija en función del mes en que se inicie la compatibilización

Mes de prestación en que se percibe el complemento de apoyo al empleo (CAE)	CAE. Empleo a tiempo completo (%IPREM)	CAE. Empleo a tiempo parcial >=75% de la jornada (%IPREM)	CAE. Empleo a tiempo parcial <75% y >=50% de la jornada (%IPREM)	CAE. Empleo a tiempo parcial <50% de la jornada (%IPREM)	Duración máxima
10º	80	75	70	60	30
11º	80	75	70	60	60
12º	80	75	70	60	90
13º a 15º	80	75	70	60	180
16º a 18º	60	50	45	40	180
19º a 21º	40	35	30	25	180
22º a 24º	30	25	20	15	180

PRESTACIONES ASISTENCIALES (art. 274 y ss LGSS; RD 625/1985): El nivel asistencial es una prolongación del contributivo que se concede, no para sustituir el salario, sino para paliar la falta de recursos económicos. Existen dos perfiles de beneficiarios: quienes agotan una prestación contributiva por desempleo y y aquellas que se encuentren en situación legal de desempleo, pero no tengan cubierto el período mínimo de cotización para causar la mencionada prestación contributiva.

Además, existe un subsidio especial para personas mayores de 52 años, destinado a personas que reúnen todos los requisitos para causar derecho a la pensión contributiva por jubilación con excepción de la edad.

Duración del subsidio (art. 277 LGSS). La duración del subsidio por desempleo se establece en función de la modalidad, la edad del beneficiario y la acreditación o no del requisito de tener responsabilidades familiares

Subsidio por agotamiento de la prestación contributiva:

RESPONSABILIDADES FAMILIARES	EDAD EN LA FECHA DEL AGOTAMIENTO DE LA PRESTACIÓN	DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO AGOTADA	DURACIÓN MÁXIMA DEL SUBSIDIO
NO	<45 años	≥= 360 días	6 meses
	>45 años	≥= 120 días	
SI	Indiferente	≥= 120 días	24 meses
		≥= 180 días	30 meses

Subsidio para las personas que no pueden acceder a la prestación contributiva:

PERÍODO MÍNIMO DE OCUPACIÓN COTIZADA	ACREDITACIÓN DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES	DURACIÓN MÁXIMA DEL SUBSIDIO
90 días	Indiferente	3 meses
120 días	Indiferente	4 meses
150 días	Indiferente	5 meses
180 días	No	6 meses
	Si	21 meses

Cuantía del subsidio (art. 278 Y 282.3 LGSS):

La cuantía del subsidio por desempleo varía en función del mes en que éste se perciba. Durante los primeros 180 día es el 95% del IPREM, desde el día 181 al día 360, y el 80% a partir del día 361. Estas cuantías se reducen en caso de desempleo por pérdida de

un trabajo a tiempo parcial y en función del promedio de las horas trabajadas durante los últimos 180 días del periodo de ocupación cotizada tomados para el acceso a la prestación contributiva precedente (subsidio por agotamiento de prestaciones contributivas por desempleo) o cotizados antes de la situación legal de desempleo (subsidio por desempleo ante cotizaciones insuficientes).

Complemento de apoyo al empleo (CAE). El subsidio por desempleo es compatible con el trabajo por cuenta ajena a tiempo competo o parcial. En ese caso el subsidio se convierte en el denominado complemento de apoyo al empleo (en adelante, CAE), cuya cuantía se determina según la siguiente tabla:

Trimestre de subsidio	CAE, Empleo a tiempo completo (% IPREM)	CAE, Empleo a tiempo PARCIAL ≥=75% de la jornada (% IPREM)	CAE, Empleo a tiempo PARCIAL <75 % y =50 % de la jornada (% IPREM)	CAE, Empleo a tiempo PARCIAL <50% de la jornada (% IPREM)
1	80	75	70	60
2	60	50	45	40
3	40	35	30	25
4	30	25	20	15
5 y siguientes	20	15	10	5

El importe del subsidio especial para mayores de 52 años es el 80% del IPREM durante todo el período de percepción.

DESEMPLEO PARCIAL (art. 262.3 y 269.5 LGSS):

El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70%, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.
A estos efectos, se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria aquella que se autorice por un período de regulación de empleo, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo
En estos casos, 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 autorizada.

DESEMPLEO, MATERNIDAD E INCAPACIDAD TEMPORAL (arts. 283 y 284 LGSS):

- Incapacidad Temporal: Cuando el trabajador se encuentre en situación de IT derivada de contingencias comunes y durante la misma se extinga su contrato, seguirá percibiendo la prestación por IT en cuantía igual a la prestación por desempleo hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo en el supuesto de que la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas 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 extinción del contrato de trabajo, o el subsidio por desempleo. En tal caso, se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo, como ya consumido, el tiempo que hubiera permanecido en la situación de IT a partir de la fecha de la extinción del contrato de trabajo.

  Cuando el trabajador se encuentre en situación de IT derivada de contingencias profesionales y durante la misma se extinga su contrato de trabajo, seguirá percibiendo la prestación por IT, 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, y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación por desempleo sin que, en este caso, proceda descontar del período de percepción de la misma el tiempo que hubiera permanecido en situación de IT tras la extinción del contrato, o el subsidio por desempleo.

  Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación de desempleo total y pase a la situación de IT que 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 de que el trabajador continuase en situación de IT una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación por IT en la misma cuantía en la que la venía percibiendo. Sin embargo, si no constituye, una recaída de un proceso anterior seguirá percibiendo la prestación por IT en cuantía igual al 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extras.

- Maternidad/Paternidad: Cuando el trabajador se encuentre en situación de maternidad o de paternidad (actualmente situación de descanso por nacimiento de hijo/cuidado de un menor) y durante las mismas se extinga su contrato por alguna de las causas previstas, seguirá percibiendo la prestación por maternidad o por paternidad hasta que se extingan dichas situaciones, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad o de paternidad.

  Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de maternidad o de paternidad, percibirá la prestación por estas últimas contingencias en la cuantía que corresponda.

  (Redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

INGRESO DE LAS COTIZACIONES FUERA DE PLAZO

RECARGOS (art. 30 LGSS; RD 1415/2004).
La falta de ingreso de las cuotas dentro del plazo dará lugar a la aplicación de un recargo, que dependerá de si se han cumplido o no las obligaciones de transmisión electrónica de las liquidaciones (sistema de autoliquidación) o de solicitud de las liquidaciones a la TGSS (sistema de liquidación directa). De haberse cumplido, el recargo será del 10%, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso, y del 20% de abonarse éstas a partir del segundo mes natural siguiente a dicho vencimiento. Cuando las anteriores obligaciones se incumplan, el recargo será del 20%, cuando las cuotas se abonen antes de la terminación del plazo de ingreso establecido en la reclamación de deuda o acta de liquidación, y del 35% si dicho ingreso se efectúa a partir del referido plazo.

El sujeto responsable del pago no podrá compensar sus créditos frente a la Seguridad Social por prestaciones satisfechas en régimen de pago delegado o por cualquier otro concepto con el importe de aquellas cuotas.

INTERESES DE DEMORA (art. 31 LGSS; RD 1415/2004; OM TAS/1562/2005)

La falta de pago en plazo reglamentario de los recursos objeto de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social determina el devengo de intereses de demora desde las siguientes fechas:

1. El devengo de intereses sobre el principal de la deuda se inicia el día siguiente al del vencimiento del respectivo plazo reglamentario de ingreso.
2. El devengo de intereses sobre el recargo aplicable a dicho principal se inicia el día siguiente al de finalización del plazo de los 15 días naturales siguientes a la notificación de la providencia de apremio o a la comunicación del inicio del procedimiento de deducción.

También se exigen los intereses de demora cuando se acuerde la suspensión del procedimiento administrativo en los trámites del recurso contencioso-administrativo que se hubiese interpuesto contra las resoluciones desestimatorias de los recursos administrativos presentados contra una reclamación de deuda o acta de liquidación, si no se hubiese abonado el importe de la deuda en el plazo fijado en dichas resoluciones desestimatorias.

El tipo de interés de demora es el interés legal del dinero vigente en cada momento del periodo de devengo, incrementado en un 25%, salvo que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establezca uno diferente.

ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO (OM 16-12-1987; OM TAS/2926/2002)

La empresa, a la que pertenece el trabajador accidentado, al tener conocimiento del accidente de trabajo, debe realizar un proceso de notificaciones y comunicaciones diversas, según las resultas de aquél, mediante el parte de accidente de trabajo, la relación de accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica, la relación de altas y la relación de fallecimiento de accidentados. Para su cumplimentación y transmisión han de utilizarse medios electrónicos.

- Parte de accidente:

  La comunicación mediante parte de accidente, en modelo oficial, se ha de realizar en los supuestos de accidentes de trabajo o recaídas que determinen la ausencia del accidentado del lugar de trabajo durante, al menos, 1 día. No se computa el día en que ocurrió el accidente.

  Cuando la ausencia es de, al menos, 1 día completo después del accidente, debe darse la baja médica al accidentado, sin que la fecha de esta última tenga que coincidir necesariamente con la fecha del accidente.

  El citado parte de accidente debe ser enviado por el empresario a la entidad aseguradora en el plazo máximo de 5 días hábiles contados a partir de la fecha en que se produjo el accidente o desde la fecha de la baja médica; asimismo, la empresa debe entregar una copia del parte al trabajador accidentado o representante que tal condición justifique.

  - Accidentes graves, muy graves o mortales: una importante especialidad es la referida a los accidentes ocurridos en el centro de trabajo o por desplazamientos en jornada de trabajo que provoquen la muerte del accidentado o que sean calificados como graves o muy graves, así como lo9 que afecten simultáneamente a más de 4 trabajadores, pertenezcan o no en su totalidad a la plantilla de la empresa. En tales casos, la empresa, con independencia de tramitar el parte de accidente correspondiente, debe comunicarlo también a la autoridad laboral, en el plazo máximo de 24 horas.
  - Relación de accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica: Esta forma de notificación se emplea cuando los accidentes de trabajo o recaídas supongan únicamente la ausencia del accidentado del lugar de trabajo durante el día en que ocurrió el accidente o cuando la reincorporación al trabajo del accidentado se produzca a lo largo de la jornada laboral siguiente a la del accidente, como consecuencia de una revisión médica. En tales casos, en los que no se produce baja médica, el accidente se notifica a la entidad aseguradora mediante relación mensual en el plazo de los 5 primeros días hábiles del mes siguiente al que se refieren los datos. También se le debe entregar una copia al trabajador accidentado o a su representante legal.

NOTIFICACIÓN DE LA ENFERMEDAD PROFESIONAL (RD 1299/2006; OM TAS/1/2007)

La entidad gestora o mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social que asuma la protección de las contingencias profesionales ha de elaborar y tramitar el parte de enfermedad profesional, sin perjuicio del deber de las empresas o de los trabajadores por cuenta propia que dispongan de cobertura por contingencias profesionales de facilitar a aquélla la información que obre en su poder y les sea requerida para la elaboración de dicho parte.

Por su parte, los servicios médicos de las empresas colaboradoras en la gestión de las contingencias profesionales deben dar traslado, en el plazo de 3 días hábiles, a la entidad gestora o a la mutua que corresponda del diagnóstico de las enfermedades profesionales de sus trabajadores.

El parte de enfermedad profesional, cuya elaboración y transmisión se lleva a cabo en su totalidad por medios electrónicos, sin perjuicio de su posible impresión en soporte papel en los casos en que se considere necesario, y concretamente cuando lo soliciten el trabajador y el empresario, este último con las limitaciones que procedan.

El plazo para realizar la comunicación inicial del parte es de 10 días hábiles siguientes a la fecha en que se haya producido el diagnóstico de la enfermedad profesional; y debe realizar la transmisión de la totalidad de los datos en el plazo 5 días hábiles siguientes a la comunicación inicial.

La calificación de las enfermedades como profesionales corresponde a la entidad gestora respectiva, sin perjuicio de su tramitación como tales por parte de las entidades colaboradoras que asuman su protección.

PRESTACIONES EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

INCAPACIDAD TEMPORAL

- Concepto: La Seguridad Social protege la situación del trabajador que se encuentra impedido temporalmente para el trabajo y necesita asistencia médica.
- Prestación: Subsidio del 75% de la base reguladora, a partir del día siguiente al de la baja.

INCAPACIDAD PERMANENTE (art. 193 a 200 LGSS)

- Concepto: El trabajador que, habiendo estado sometido a tratamiento y dado de alta médica, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. No impide la calificación de incapacidad permanente la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral si dicha posibilidad es incierta o a largo plazo.

También se considera incapacidad permanente, en el grado que se califique, la situación de incapacidad que subsista una vez extinguida la incapacidad temporal por el transcurso de su plazo máximo de duración.

Grados (art. 194 LGSS):

- Incapacidad permanente parcial (IPP): Es aquella incapacidad que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador afectado una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para su profesión habitual, sin impedir la realización de las tareas fundamentales de la misma.

  Cuantía: Indemnización a tanto alzado de 24 mensualidades de la base reguladora que haya servido para determinar la prestación por IT de la que se derive dicha incapacidad.
- Incapacidad permanente total (IPT): Es aquella que impide la realización de todas o de las fundamentales tareas de la profesión habitual del accidentado, siempre y cuando pueda dedicarse a otra distinta. A los pensionistas que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total se les atribuye a todos los efectos, un grado de minusvalía igual o superior al 33%.

  Cuantía: Pensión vitalicia consistente en un 55% de la base reguladora correspondiente. La cuantía de la pensión de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común no podrá resultar inferior al 55% de la base mínima de cotización para mayores de 18 años, en términos anuales, vigente en cada momento. (Redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social).

  La citada pensión vitalicia puede ser sustituida excepcionalmente por una indemnización a tanto alzado cuando el beneficiario sea menor de 60 años.
- Incapacidad permanente absoluta (IPA): Es aquella que impide por completo al trabajador la realización de cualquier profesión u oficio. A los pensionistas que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente absoluta se les atribuye a todos los efectos, un grado de minusvalía igual o superior al 33%.

  Cuantía: Pensión vitalicia equivalente al 100% de la base reguladora.
- Gran Invalidez (GI): Es la situación en la que el inválido precisa de la asistencia de tercera persona para realizar los actos más elementales de la vida diaria (vestirse, desplazarse, comer, lavarse, etc.). A los pensionistas que tengan reconocida una pensión de gran invalidez se les atribuye a todos los efectos, un grado de minusvalía igual o superior al 33%.

  Cuantía: Consiste en una pensión de cuantía igual a la que corresponda por incapacidad permanente absoluta, incrementándose con un complemento, destinado a que el inválido pueda remunerar a la persona que le atienda. El importe de dicho complemento será equivalente al resultado de sumar el 45% de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y el 30% de la última base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de incapacidad permanente. En ningún caso el complemento señalado podrá tener un importe inferior al 45% de la pensión percibida, sin el complemento, por el trabajador. (Redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social).

LESIONES PERMANENTES NO INCAPACITANTES (arts. 201 a 203 LGSS)

- Concepto: Todas las lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter permanente que, causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional y sin incidir negativamente en la capacidad laboral del accidentado, implican una disminución o alteración de la integridad física del trabajador. Este tipo de lesiones se encuentran enumeradas en un baremo.

- Cuantía: La prestación económica consiste en indemnización a tanto alzado según baremo establecido en la OM TAS/1040/2005.

MUERTE Y SUPERVIVENCIA (arts.216 a 234 LGSS)

- Concepto: El sistema de Seguridad Social protege el riesgo de fallecimiento del trabajador. El objeto de esta prestación es compensar los gastos ocasionados por el sepelio, y, por otro lado, proteger la situación de necesidad derivada del fallecimiento del causante.

  Así, en caso de muerte, cualquiera que sea su causa, se otorga, según los supuestos, alguna o algunas de las prestaciones siguientes:

- Auxilio por defunción (art.218 LGSS; D 3158/1966; OM 13-2-1967): El fallecimiento del causante da derecho a la percepción inmediata de un auxilio por defunción, para hacer frente a los gastos de sepelio, a quien los soporte. Será beneficiario de este subsidio quien haya soportado aquellos gastos, presumiéndose, salvo prueba en contrario, que han sido satisfechos por este orden: el cónyuge superviviente, el sobreviviente de una pareja de hecho, los hijos y los parientes del fallecido que conviviesen con él habitualmente (redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social).

  Cuantía: Abono, en una sola vez, de 45,10 €, cuando el beneficiario sea alguno de los familiares indicados. Esta prestación prescribe a los 5 años, contados desde el día siguiente al del fallecimiento.

- Pensión de viudedad (arts.219 a 223 LGSS; D 3158/1966; OM 13-2-1967; D 1646/1972): Tiene derecho, con carácter vitalicio, el cónyuge del fallecido (con independencia del sexo de los contrayentes a partir del 3-7-2005).

  1. Matrimonio: A partir del 1-01-2008, se ha admitido la posibilidad de que pueda acceder a esta pensión el sobreviviente que hubiera convivido con el causante como pareja de hecho. Con carácter general, se va a exigir que el matrimonio haya revestido una determinada forma y, en algunos casos, que se haya prolongado un tiempo mínimo. No se va a exigir la existencia de convivencia. En los supuestos excepcionales en que el fallecimiento del causante derivara de enfermedad común, no sobrevenida tras el vínculo conyugal, se requerirá, además, que el matrimonio se hubiera celebrado con un año de antelación como mínimo a la fecha del fallecimiento o, alternativamente, la existencia de hijos comunes. No se exigirá dicha duración del vínculo matrimonial cuando en la fecha de celebración del mismo se acreditara un período de convivencia con el causante, en los términos establecidos para las parejas de hecho, que, sumado al de duración del matrimonio, hubiera superado los dos años.
  2. Pareja de hecho: 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 y 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 cinco años. Desde 1-01-2008, se exige en estos casos, además de los requisitos establecidos para las situaciones de matrimonio, y acreditar una convivencia estable y notoria, una dependencia económica del conviviente sobreviviente en un porcentaje variable en función de la existencia o no de hijos comunes con derecho a pensión de orfandad.
  3. Separación, nulidad o divorcio: Desde 1 de enero de 2008, el acceso a la pensión de viudedad de las personas separadas judicialmente o divorciadas queda condicionado a la extinción por el fallecimiento del causante de una pensión compensatoria (artículo 97 Código Civil). En los casos de nulidad a que se hubiera reconocido la indemnización prevista en el artículo 98 del Código Civil. Además, si, mediando divorcio, existiera concurrencia de beneficiarios con derecho a pensión, se deberá garantizar el 40% a favor del cónyuge superviviente o, en su caso, del que, sin ser cónyuge, conviviera con el causante y cumpliera los requisitos establecidos (pareja de hecho).

     Van a ser beneficiarios de la pensión de viudedad los separados y divorciados que no hubieran contraído nuevas nupcias o no hubieran constituido una pareja de hecho, con independencia de las causas que hubieran determinado la separación o el divorcio, así 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 quedara 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. No se exigirá este requisito cuando la mujer solicitante pueda acreditar que era víctima de violencia de género en el momento de la separación o divorcio.

     (Redacción dada por la Disposición Final tercera de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010).

  Cuantía: De forma general, el 52% de la base reguladora correspondiente al causante y el 70% si existen cargas familiares; si la pensión constituye la principal o única fuente de ingresos del pensionista; que los ingresos no superen el límite previsto en la ley.

- Prestación temporal de viudedad (art. 222 LGSS)

  Cuando el cónyuge superviviente no pueda acceder al derecho a pensión de viudedad por no acreditar que su matrimonio con el causante ha tenido una duración de 1 año o, alternativamente, por la inexistencia de hijos comunes y reúna el resto de requisitos, 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.

  (Redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social).

- Pensión de orfandad (arts. 224 y 225 LGSS; D 3158/1966; OM 13-2-1967): Son beneficiarios los hijos del causante, con independencia de la naturaleza legal de su filiación (matrimonial, no matrimonial, adopción) y los hijos del cónyuge supérstite aportados al matrimonio, siempre que éste se haya celebrado con 2 años de antelación a la fecha del fallecimiento del causante, hubieran convivido a sus expensas y además no tengan derecho a otra pensión de la Seguridad Social, ni queden familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos, según la legislación.

  Cuantía: Para cada huérfano, el 20% de la base reguladora del trabajador fallecido. Cuando se trate de pensión de orfandad absoluta (si no queda cónyuge sobreviviente o éste fallece disfrutando la pensión de viudedad o abandonó el domicilio), la pensión de orfandad se incrementa con el porcentaje del 52% de la viudedad.

- **Prestaciones en favor de familiares:** A una serie de familiares consanguíneos del causante en determinadas circunstancias, se les reconocen pensiones temporales o vitalicias, iguales en su cuantía a la pensión de orfandad, o subsidios temporales.
  1. **Pensiones en favor de familiares (art. 226 LGSS; D 3158/1966; OM 13-2-1967):** Son beneficiarios los familiares siguientes: hermanos y nietos, hijos o hermanos, madres *y* abuelas, padres *y* abuelos; *y* los que, reuniendo los demás requisitos, hayan vivido con los causantes en acogimiento o prohijamiento.
     Cuantía: Para cada uno de los beneficiarios, un 20% de la base reguladora del causante.
  2. **Subsidio temporal en favor de familiares (D 3158/1966; OM 13-2-1967):** Tienen derecho al mismo los hijos y hermanos del fallecido, que reúnan, en el momento del hecho causante, los requisitos siguientes: mayores de 22 años, solteros o viudos, separados o divorciados; que convivieran con el trabajador fallecido; a sus expensas con 2 años de antelación como mínimo a la fecha de su fallecimiento; que no tengan derecho a pensión; que carezcan de medios de subsistencia propios; y que carezcan también de familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos.

     Cuantía: El 20% de la base reguladora del causante con una duración máxima de 12 mensualidades, más 2 pagas extras.

RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

CAMPO DE APLICACIÓN:

- Supuestos incluidos (L 20/2007 art. 1): Personas físicas que realicen de forma habitual, personal, 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 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. Se declaran expresamente comprendidos en el ámbito de aplicación los siguientes:

a) Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.
b) 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.
c) 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 aquélla.
d) Los trabajadores autónomos económicamente dependientes (art. 11). Son aquéllos 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.
e) Cualquier otra persona que cumpla con los requisitos establecidos en este artículo.

También será de aplicación a los trabajadores autónomos extranjeros que reúnan los requisitos previstos en la LO 4/2000.

- Supuestos excluidos (L 20/2007 art. 2): Se entenderán expresamente excluidas las prestaciones de servicios siguientes:

a) Las relaciones de trabajo por cuenta ajena
b) La actividad que se limita pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.
c) Las relaciones laborales de carácter especial.

- Encuadramiento en la Seguridad Social de los familiares del trabajador autónomo. (L 20/2007 DA 10ª).

Los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de treinta años, aunque convivan con él. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo.

Cambios posteriores de Bases de Cotización (RD 2064/1995, art.43 bis).

Las personas incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia podrán cambiar seis veces al año.

a) 1 de marzo, si la solicitud se formula entre el 1 de enero y el último día natural del mes de febrero.

b) 1 de mayo, si la solicitud se formula entre el 1 de marzo y el 30 de abril.

c) 1 de julio, si la solicitud se formula entre el 1 de mayo y el 30 de junio.

d) 1 de septiembre, si la solicitud se formula entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

e) 1 de noviembre, si la solicitud se formula entre el 1 de septiembre y el 31 de octubre.

f) 1 de enero del año siguiente, si la solicitud se formula entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre

ACCIÓN PROTECTORA (art.314 a 322 LGSS).

La acción protectora del Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, comprenderá:

a) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo.
b) Las prestaciones económicas en las situaciones 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.

INCAPACIDAD TEMPORAL (art.315 LGSS; OM 28-7-1978; RD 43/1984; RD 2110/1994 /art. 26.3 L 20/2007):

La prestación de IT, de obligatoria cobertura desde 1-1-2008, es igual a la del régimen general salvo algunas peculiaridades.

Los autónomos que soliciten o hayan solicitado el alta en este régimen especial a partir del 1-1-1998, y que opten por esta prestación, deben formalizar su cobertura en una Mutua.

- **Requisitos (RD 1273/2003):** Para tener derecho a la prestación, es preciso:
    1. Estar afiliado y en alta.

2. Tener cubierto un período mínimo de cotización, si no deriva de accidente, de 180 días dentro de los últimos 5 años.
3. Cuando la IT se deba a la gestación desde la semana 39ª, se exigirá la carencia establecida para el accesos al subsidio contributivo de maternidad en función de la edad de la solicitante:
   - Menores de 21 años: No se exige carencia.
   - Mayores de 21 año y menores de 26 años: 90 días en los 7 años anteriores al inicio del descanso o 180 días a lo largo de la vida laboral.
   - Mayores de 26 años: 180 días en los 7 años anteriores al inicio del descanso o 360 días a lo largo de la vida laboral.
4. Que el interesado se halle al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.
5. Que presente, ante la correspondiente entidad gestora o colaboradora, declaración en modelo oficial sobre la persona que gestione directamente el establecimiento mercantil, industrial o de otra naturaleza del que sean titulares o, en su caso, el cese temporal o definitivo en la actividad. El plazo de presentación es de 15 días desde el inicio de la IT, ante el INSS o mutua, junto con el parte médico; de no ser presentada se requiere al interesado para que la efectúe en el plazo de 10 días y, en caso contrario, se le tiene por desistido de su solicitud de prestación.

-

- Cuantía: La cuantía diaria del subsidio es el resultado de aplicar a la base reguladora unos determinados porcentajes.

CONTINGENCIAS COMUNES	4º al 20º día	60% BASE REGULADORA
	A partir del 21°	75% BASE REGULADORA
CONTINGENCIAS PROFESIONALES	75% BASE REGULADORA DESDE EL DÍA SIGUIENTE A LA BAJA	
MENSTRUACIÓN INCAPACITANTE	1er-20º día	60% BASE REGULADORA
	A partir del 21°	75% BASE REGULADORA
INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO	75% BASE REGULADORA DESDE EL DÍA SIGUIENTE A LA BAJA	
GESTACIÓN DESDE LA SEMANA 39ª	75% BASE REGULADORA DESDE EL DÍA SIGUIENTE A LA BAJA	

NACIMIENTO DE HIJO Y CUIDADO DE UN MENOR (art.318 a) LGSS; RD 1251/2001):

La base reguladora de los subsidios por nacimiento de hijo y cuidado de un menor en el RETA se obtiene de la suma de las bases de cotización acreditadas en el RETA durante los seis meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre 180.

De no haber permanecido en alta en el régimen especial durante la totalidad del dicho período de seis meses, la base reguladora será el resultado de dividir las bases de cotización al régimen especial acreditadas en los seis meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre los días en que el trabajador haya estado en alta en dicho régimen dentro de ese período.

En el supuesto de trabajadores por cuenta propia, los periodos durante los que se tendrá derecho a percibir los subsidios por nacimiento de hijo y cuidado de un menor serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecido para los trabajadores por cuenta ajena, pudiendo dar comienzo el abono del subsidio por paternidad a partir del momento del nacimiento del hijo. Los trabajadores por cuenta propia podrán, igualmente, percibir el subsidio por nacimiento de hijo y cuidado de un menor en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO: Se considera situación protegida a la trabajadora embarazada que deba interrumpir su actividad profesional por influir negativamente en su salud o en la del feto, y así se certifique por los servicios médicos. Por tanto, no se considera situación protegida la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente si no están relacionados con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo de la actividad desempeñada.

Pueden ser beneficiarias siempre que reúnan los requisitos de afiliación y acrediten 180 días de cotización dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha de emisión del certificado médico.

La prestación consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación por IT derivada de contingencias profesionales. En el caso de que no tengan cubiertas las contingencias profesionales se toma como base reguladora la base de cotización de contingencias comunes.

CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE (art.190 a 192 LGSS). Podrán ser beneficiarios los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, en aquellos casos en que ambos trabajen, que cuiden 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. La prestación se abonará durante el tiempo que dure la hospitalización y atención hospitalaria del menor, siempre que el beneficiario reduzca al menos en un 50% su jornada laboral. No obstante, ésta se mantendrá hasta los 23 años cuando, alcanzada la mayoría de edad, persistiera el

padecimiento del cáncer o la enfermedad grave, y subsistiera la necesidad de hospitalización, tratamiento y cuidado durante el mismo.

También se podrá reconocer la prestación hasta que el causante cumpla 23 años cuando la enfermedad fuera diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los apartados anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá la prestación económica hasta que el causante cumpla 26 años si antes de alcanzar los 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Los requisitos de acceso son los mismos que para la maternidad en su modalidad contributiva y consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la IT derivada de contingencias profesionales, en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo. El abono cesará cuando el menor ya no requiera asistencia hospitalaria o cumpla los 18 años de edad.

INCAPACIDAD PERMANENTE (art.318 c) LGSS; D 2530/1970; OM 24-9-1970; RD 9/1991): La prestación de incapacidad es igual a la del Régimen General salvo las peculiaridades establecidas para este régimen especial. No se considera cubierta la contingencia de incapacidad permanente parcial derivada de contingencias comunes.

- Incapacidad permanente total: La cuantía de la pensión vitalicia es igual a la fijada en el Régimen General; sin embargo, la indemnización sustitutiva de ésta consiste en una cantidad a tanto alzado equivalente a 40 mensualidades de la base reguladora.

  Existe la posibilidad de incrementar la prestación en un 20% de la base reguladora para pensionistas que tengan una edad igual o superior a los 55 años. Esta posibilidad sólo es aplicable a las situaciones de incapacidad declaradas a partir del 1-1-2003.

JUBILACIÓN (art.318 d) LGSS; D 2530/1970; OM 24-9-1970; LGSS): Su regulación es igual a la del Régimen General con las siguientes peculiaridades:

- Edad: Se señala como edad mínima de jubilación.
- Cuantía: Para calcular la cuantía se aplica a la base reguladora el porcentaje procedente de computar, exclusivamente, los años de cotización efectiva del beneficiario. La cuantía a percibir se abona mensualmente con 2 pagas extraordinarias.
- Base reguladora: Su cálculo se efectúa del mismo modo que en el Régimen General. Si existiesen lagunas, en períodos en que no existió obligación de cotizar, éstas no se completan, sino que tales meses quedan en descubierto y, sin embargo, sí se computan como divisor. Es decir, permanece inalterable el divisor correspondiente, a pesar de considerarse los meses no cotizados como base cero.
- Carencia: El período de carencia requerido es de 15 años de cotización, 2 de los cuales ha de estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

PRESTACIONES POR FALLECIMIENTO (art.318 e) LGSS; art. 46 D 2530/1970; OM 24-9-1970; RD 9/1991):Las prestaciones de muerte y supervivencia se reconocen en los mismos términos que en el Régimen General únicamente para los hechos acaecidos con posterioridad al 16-1-1991.
Aquéllos que hubieran cumplido los 18 años con anterioridad al 1-1-1997 están excluidos del derecho a la rehabilitación de la pensión.

CONTINGENCIAS PROFESIONALES (art.316 LGSS; RD 84/1996; art. 44 RD 2064/1995; RD 1273/2003): Desde el 1 de enero de 2019, los trabajadores autónomos están obligados a incorporar a la acción protectora la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La cotización por las mismas se efectúa aplicando un tipo único sobre la base de cotización (2024: 1,30% -0,66 IT; 0,64 IMS-).

Las opciones para acogerse a la cobertura por IT que se hubiesen producido antes del 1-1-1998, formalizadas con una entidad gestora o una mutua colaboradora de la Seguridad Social, mantienen su validez con la entidad con la que se hubiesen celebrado, a los efectos de la opción por las contingencias profesionales.

Se entiende como accidente del trabajador autónomo, siempre que tengan conexión con el trabajo:

- Los acaecidos en actos de salvamento.
- Las lesiones que sufra el trabajador en el tiempo y lugar de trabajo.
- Las enfermedades, no incluidas en la lista de enfermedades profesionales.
- 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 por el accidente o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

En cambio, no tienen la consideración de accidente de trabajo:

- Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo (in itinere).
- Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo.
- Los que sean debidos a dolo o imprudencia temeraria del trabajador.

Por enfermedad profesional se entiende la contraída a consecuencia del trabajo por cuenta propia provocada por la acción de los elementos y sustancias y en las actividades especificadas en la lista de enfermedades profesionales con las relaciones de las principales actividades capaces de producirlas.

PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD (art.327 a 350 LGSS; RD 1541/2011 de 31 de octubre). Desde noviembre de 2010, los trabajadores autónomos que, queriendo y pudiendo ejercer una actividad profesional, hubieran cesado en la misma podrán acceder a la denominada *protección por cese de actividad*. La suscripción de esta contingencia es obligatoria desde el 1 de enero de 2019, salvo para los trabajadores que se estuvieran aplicando las bonificaciones y reducciones previstas en los art.31 y 32 de la LETA.

El acceso a la protección se condiciona al cumplimiento habrán de los requisitos exigidos en el art. 330 de la LGSS, es decir:

- Estar afiliados y en situación de alta y cubiertas las contingencias profesionales.
- Tener cubierto un periodo mínimo de cotización en el RETA de 12 meses continuados en los 48 anteriores a la solicitud
- Encontrarse en situación legal de cese de actividad en los términos previstos por el art. 5 de la Ley, es decir:
  - Por la concurrencia de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos, para lo que se tendrá que acreditar un volumen de pérdidas superior a los umbrales fijados por el art. 331.1 a) de la LGSS.
  - Por fuerza mayor, determinante del cese temporal o definitivo de la actividad económica o profesional.
  - Por pérdida de la licencia administrativa, siempre que la misma 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.
  - La violencia de género determinante del cese temporal o definitivo de la actividad de la trabajadora autónoma.
  - Por divorcio o acuerdo de separación matrimonial
  - Cese de actividad los trabajadores autónomos económicamente por extinción del contrato suscrito con el cliente del que dependan económicamente, siempre y cuando dicho cese se produzca en los términos del art. 333.1 de la LGSS.
  - Reducción del 60% de la jornada de la totalidad de los trabajadores de la empresa o la suspensión temporal de los contratos de trabajo del 60% de la plantilla, siempre que se haya experimentado la reducción de ingresos que determina el precepto;
  - Siempre que los autónomos que no tengan trabajadores asalariados, el mantenimiento de deudas durante dos trimestres consecutivos con acreedores que supongan una reducción del nivel de ingresos ordinarios o ventas del 60% respecto del registrado en los mismos periodos del año anterior. A tal efecto, no se computarán las deudas que mantenga por incumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social o con la Administración tributaria.
- Suscribir el compromiso de actividad y acreditar activa disponibilidad para la reincorporación al mercado de trabajo.
- No haber cumplido la edad ordinaria para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador autónomo no acreditara el período de cotización requerido para ello.
- Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha del cese de actividad no se cumpliera con este requisito pero se tuviera cubierto el período mínimo de cotización para tener derecho a la protección, el órgano gestor invitará al trabajador autónomo a que, en el plazo improrrogable de treinta días naturales, ingrese las cuotas debidas, en los términos que reglamentariamente se establezcan.
- Cuando el trabajador autónomo tenga a uno o más trabajadores a su cargo se exigirá, además, el cumplimiento de las garantías, obligaciones y procedimientos regulados en la legislación laboral.

Además, el trabajador autónomo que quiera acceder a la protección deberá abonar el tipo 2,20% adicional, que se aplicará a la base de cotización que el trabajador autónomo hubiera elegido como propia.

La duración de la prestación dependerá del tiempo de cotización acreditado, según la siguiente escala (art. 338.1 LGSS)

Meses cotizados	Duración
De doce a diecisiete	4
De dieciocho a veintitrés	6
De veinticuatro a veintinueve	8
De treinta a treinta y cinco	10
De treinta y seis a cuarenta y dos	12
De cuarenta y tres a cuarenta y siete	16
De cuarenta y ocho en adelante	24

En cuanto al importe, éste será el 70% de la base reguladora, resultante del promedio de las bases por las que se hubiere cotizado durante los doce meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese (art.339 LGSS). La responsabilidad del pago de la misma recaerá en las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social (art. 337 LGSS). El tipo de cotización por esta contingencia se establece para 2025 en el 0,90% (art. 37.5 a) O PJC 178/2025).

DEVOLUCIÓN DE COTIZACIONES EN CASOS DE PLURIACTIVIDAD (art.18.8 Orden PJC 178/2025).

Los trabajadores autónomos que, en razón de un trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, coticen en régimen de pluriactividad, y lo hagan durante el año 2025, teniendo en cuenta tanto las cotizaciones efectuadas en este régimen especial como las aportaciones empresariales y las correspondientes al trabajador en el régimen de Seguridad Social que corresponda por su actividad por cuenta ajena, tendrán derecho al reintegro del 50% del exceso en que sus cotizaciones por contingencias comunes superen la cuantía de 16.672,66€ con el tope del 50% de las cuotas ingresadas en este régimen especial en razón de su cotización por las contingencias comunes. La devolución se efectuará de oficio por parte de la TGSS antes del 1 de mayo de 2025, salvo cuando concurran especialidades en la cotización que impidan efectuarlo en ese plazo o resulte necesaria la aportación de datos por parte del interesado, en cuyo caso el reintegro se realizará con posterioridad a esa fecha.