

NORMAS LABORALES Y CONTRATACIÓN

2013

NORMAS LABORALES Y CONTRATACIÓN 2013

Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social nº 151

Maquetación: Dirección de Comunicación

www.asepeyo.es

Índice

DOCUMENTACIÓN	7
APERTURA DE CENTROS DE TRABAJO	
LIBRO DE VISITAS Y LIBRO DE VISITAS ELECTRÓNICO	
CALENDARIO LABORAL	
COLOCACIÓN	8
RECONOCIMIENTOS MÉDICOS	
MENORES	
DISCAPACITADOS	
CONTRATOS. COPIA BÁSICA. INFORMACIÓN A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	9
DELEGADOS DE PREVENCIÓN	
COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD	
SINOPSIS DE LAS PRINCIPALES NOVEDADES LEGISLATIVAS	9
SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL, REVALORIZACIÓN DE PENSIONES E IPREM	
COTIZACIÓN	
TRABAJADORES AUTÓNOMOS	
EMPLEADOS DEL HOGAR	
PENSIONES	
PROTECCIÓN POR DESEMPLEO	
CONTRATACIÓN LABORAL	
CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL-CONTRATO DE RELEVO	14
CONVERSIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN TRABAJO A TIEMPO COMPLETO Y VICEVERSA	17
CONTRATOS FORMATIVOS: CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE	19
CONTRATOS FORMATIVOS: CONTRATO EN PRÁCTICAS	25
CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA	27
CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO	
CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	
CONTRATO DE INSERCIÓN	
CONTRATO DE INTERINIDAD	
GARANTÍAS DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL	32
CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO DE FIJOS - DISCONTINUOS	33
EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR EXPIRACIÓN DEL TIEMPO CONVENIDO O REALIZACIÓN DE LA OBRA O SERVICIO OBJETO DEL MISMO	33
FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA	34
CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES	34
MEDIDAS DE APOYO A LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y LA REDUCCIÓN DE JORNADA	36
MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	36
CONTRATOS TEMPORALES DE FOMENTO DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	39
APLICACIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATACIÓN PARA EL FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN	41
PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO	42
COLECTIVOS E INCENTIVOS	44
COTIZACIÓN A LA SS-BASES Y TIPOS PARA 2013	47
SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI)	49

PENSIONES	50
OTRAS DISPOSICIONES DE CARACTER LABORAL	51
HORAS EXTRAORDINARIAS	
JORNADA DE TRABAJO	
DESCANSOS	
REDUCCIONES DE JORNADA	
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO, RIESGO POR EMBARAZO Y POR CAUSA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	
PERMISOS RETRIBUIDOS	
RECIBO DE SALARIOS O NÓMINA	
PAGO DE SALARIOS	
TRABAJO NOCTURNO	
GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD	
INCAPACIDAD TEMPORAL	
DESEMPLEO	
INGRESOS FUERA DE PLAZO	
ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL	61
NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO	
NOTIFICACIÓN DE LA ENFERMEDAD PROFESIONAL	
PRESTACIONES EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL	
BASES Y TIPOS DE COTIZACIÓN PARA 2012	66
SINOPSIS SOBRE EL RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS	67
ADENDA NORMAS LABORALES Y CONTRATACIÓN 2013.....	73
Novedades legislativas.....	74
Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa	76
Contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos	77
Incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven.....	77
Primer empleo joven	78
Incentivos a los contratos en prácticas para el primer empleo.....	79

NORMAS LABORALES Y CONTRATACIÓN 2013

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.

LIBRO DE VISITAS Y LIBRO DE VISITAS ELECTRÓNICO

Ley 42/1997 art.14.3; RD 138/2000 art.20; R.de 11-4-2006; R.de 25-11-2008.

Las empresas están obligadas a tener en cada centro de trabajo, y a disposición de los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de los funcionarios técnicos habilitados para el ejercicio de actuaciones comprobatorias en materia de prevención de riesgos laborales, un Libro de Visitas conforme al modelo oficial.

La obligación de tener un libro de visitas, permanentemente, a disposición de la Inspección de Trabajo se extiende a: las empresas, los trabajadores por cuenta propia y los titulares de centros o establecimientos, aunque no empleen trabajadores por cuenta ajena, y con independencia del régimen de Seguridad Social aplicable.

Cada ejemplar será habilitado por el Jefe de la Inspección de la provincia en que radique el centro de trabajo.

Puede habilitarse la utilización de un Libro de Visitas electrónico, previa autorización de la Autoridad Central de Inspección y aceptación de los requerimientos técnicos y funcionales del sistema electrónico que suministre la Inspección de Trabajo, tal y como prevé, estableciendo el procedimiento de alta en la aplicación informática, la Resolución de 25 de noviembre de 2008.

En las Comunidades Autónomas con dos lenguas oficiales este libro debe ser editado en versión bilingüe.

Los libros agotados deben conservarse a disposición de la Inspección durante cinco años contados a partir de la fecha de la última diligencia.

CALENDARIO LABORAL

RD 1346/1989; ET art.34.6; RD 1561/1995 Disp.Ad. 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.

COLOCACIÓN

RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

LGSS art.196 y 197; 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.

DISCAPACITADOS

Ley 13/1982; RD 1451/1983; RD 1971/1999; OM 2-11-2000; Ley 51/2003 art.1.2; RD 364/2005; RD 1414/2006

A efectos de la Ley 51/2003, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, 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

El objeto de este trabajo es presentar de forma práctica mediante una serie de cuadros sistemáticos las principales características de las modalidades contractuales vigentes recogiendo las últimas novedades legislativas.

Salario mínimo interprofesional, revalorización de pensiones e IPREM.

El RD 1717/2012, de 28 de diciembre fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2013 en 21,51 euros/diarios o 645,30 euros/ mensuales. Las pensiones contributivas del sistema de Seguridad Social, las no contributivas y las no concurrentes del SOVI se revalorizan en el porcentaje del 1% (art.5 RD-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, en relación con el art.43 de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, **de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013**). No obstante, si la pensión no excede la cuantía de 1.000 euros/mensuales, o 14.000 euros en cómputo anual, el incremento será del 2%. Asimismo, si la mencionada cuantía está comprendida entre 1.000,01 euros/mensuales o 14.000,01 euros/anuales y 1.009,90 euros/mensuales o 14.138,60 euros/ anuales, el incremento será el necesario para que la pensión resultante alcance el importe de 1.020,00 euros mensuales o 14.280,00 euros anuales.

Con la suspensión para este ejercicio 2013, de lo dispuesto en el art.48.2 de la LGSS no se producirá, sin embargo, el abono en el mes de abril de la paga que cubriría las desviaciones en el índice de precios al consumo previsto, lo que supone que se deja sin efecto la actualización de las pensiones del ejercicio 2012 (art.2 Real Decreto-ley 28/2012, de 30 de noviembre, de medidas de consolidación y garantía del sistema de la Seguridad Social).

Por otra parte, se mantiene el valor del IPREM en 532,51 euros/ mensuales (17,75 euros/día y 6.390 euros/año) para el presente ejercicio. En los supuestos en que la referencia al salario mínimo interprofesional haya sido sustituida por la referencia al IPREM, es decir, prestación por desempleo del nivel contributivo, subsidio por desempleo, subsidio de trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario y renta agraria (art.3 Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio), la cuantía anual del IPREM continuará siendo de 7.455,14 euros cuando las correspondientes normas se refieran al salario mínimo interprofesional en cómputo anual, salvo que expresamente excluyeran las pagas extraordinarias; en este caso, la cuantía se mantendrá en 6.390,13 euros (disposición ad. 82ª, Ley 17/2012).

Cotización

Bases y tipos de cotización

Se mantiene, actualizado, el cuadro de bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, con arreglo a lo dispuesto para el ejercicio 2013 por la Orden ESS/56/2013, de 28 de enero, y la ya citada Ley 17/2012, incluyendo la cuota única de los contratos para la formación y el aprendizaje.

Para las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, y con efectos de 1 de enero de 2013, se aplicarán los porcentajes de la tarifa de primas incluida en la disposición final 17ª de la Ley 17/2012, que modifica la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2007, en la redacción dada por la disposición final octava de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010. La nueva Tarifa suprime la letra e del Cuadro II, que se refería a: "Conductores de vehículo automóvil de transporte de pasajeros en general (taxis, automóviles, autobuses, etc.) y de transporte de mercancías que tenga una capacidad de carga útil no superior a 3,5 Tm.)".

Se mantiene, por otra parte, la reducción, con cargo al Presupuesto de la Seguridad Social, del 50% en la aportación empresarial en concepto de contingencias comunes devengadas por la trabajadora que, por razón de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, sea destinada a un puesto de trabajo diferente compatible con su estado. Esta misma reducción se aplicará en aquellos casos en que, por razón de enfermedad profesional, se produzca un cambio de puesto de trabajo en la misma empresa o el desempeño, en otra distinta, de un puesto de trabajo compatible con el estado del trabajador (disposición adicional 77ª Ley 17/2012).

Cotización de conceptos no salariales

El art.17 del RD-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, ha modificado el tratamiento que, a efectos de la cotización a la Seguridad Social, tenían determinadas percepciones de carácter no salarial. Así, mientras que los pluses de transporte urbano y de distancia, tomados en su conjunto, continúan cotizando únicamente por la cuantía que exceda el 20% del IPREM, los pluses por la adquisición de herramientas, de ropa de trabajo y por quebranto de manera, tomados también conjuntamente, pasan a cotizar en su integridad. En lo que respecta a las indemnizaciones

por despido o cese del trabajador, la exención en la cotización se limita a la cuantía que no se supere los máximos legales y queda condicionada a que no se trate de extinciones establecidas en virtud de convenio, pacto o contrato, ni se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas, siempre y cuando la extinción se produzca antes de celebrado el preceptivo acto de conciliación (art.17.2 b RD-Ley 20/2012).

Supresión de bonificaciones en la cuotas a la Seguridad Social

La disposición transitoria sexta del mencionado RD-Ley 20/2012 ha suprimido, con efectos a 1 de agosto de 2012, el derecho de las empresas a la aplicación de bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social por contratación, mantenimiento del empleo o fomento del autoempleo, en virtud de cualquier norma, en vigor o derogada. Se mantienen, sin embargo, las bonificaciones recogidas en el apartado dos de la mencionada disposición.

Trabajadores autónomos (1) RD-Ley 4/2013 de 22 de febrero

Bases de cotización en el RETA.

El art. 15.2 de la ya mencionada Orden ESS 56/2013 establece los nuevos topes de cotización para los trabajadores incluidos en el RETA. Con carácter general la base máxima del Régimen se fija en la cantidad de 3.425,70 euros mensuales y la mínima en 858,60 euros. Si bien sólo podrán cotizar entre una y otra los trabajadores menores de 47 años a 1 de enero de 2013 y aquellos que tengan cumplida la mencionada edad en esa fecha, siempre que su base de cotización en el mes de diciembre de 2012 fuera igual o superior a 1.870,50 euros mensuales. De ser ésta última inferior, la base máxima se establece en 1.888,80 euros, salvo que la opción por el cambio de base se ejercitara antes del 30 de junio de 2013, o que se trate del cónyuge superviviente del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de éste, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en RETA con 47 años de edad, en cuyo caso no existiría dicha limitación.

En lo que se refiere a los trabajadores que a 1 de enero de 2013 tengan cumplidos los 48 o más años, las bases estarán comprendidas entre las cuantías de 925,80 y 1888,80 euros mensuales, salvo que se trate del cónyuge superviviente del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de éste, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en RETA con 45 o más años de edad, en cuyo caso, la elección de bases estará comprendida entre las cuantías de 858,60 y 1.888,80. No obstante, para los trabajadores autónomos que con anterioridad a los 50 años de edad hubieran cotizado 5 o más años en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social se establecen distintos topes en función de la cuantía de la última base de cotización acreditada. Si ésta fuera igual o inferior a 1.870,50 euros mensuales, habrán de cotizar por una base comprendida entre 858,60 euros mensuales y 1.888,80 euros mensuales. En cambio, de ser esta superior a 1.870,50 euros mensuales, deberán hacerlo por una base comprendida entre 858,60 euros mensuales y el importe de aquélla, incrementado en un porcentaje del 1%, pudiendo optar, en caso de no alcanzarse, por una base de hasta 1888,80 euros mensuales.

Empleados del hogar

El artículo 1 del RD-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social para Empleados del Hogar y otras medidas de carácter económico y social, modifica los apartados 2º y 3º de disposición adicional 39ª de la Ley 27/2011, y establece las bases de cotización según retribución de los trabajadores incluidos en este Sistema Especial, que aumentarán en los ejercicios sucesivos en el mismo porcentaje en que lo haga el Salario Mínimo Interprofesional. En lo que respecta a la práctica de los actos de encuadramiento en la Seguridad Social de estos trabajadores, el artículo 2 de la misma disposición legal establece los requisitos formales de las comunicaciones, así como la posibilidad de que sea el propio empleado el que presente las solicitudes de alta, baja o variación en el Régimen, cuando éste preste sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador. También corresponderá al empleado del hogar la suscripción de la cobertura de las contingencias profesionales con la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social que elija, que el empleador ya tuviera aseguradas esas contingencias, en cuyo caso la citada cobertura corresponderá a la entidad gestora o colaboradora elegida por el titular del hogar familiar.

En relación con el cumplimiento de la obligación de cotizar, se traslada la obligación al empleado del hogar, siempre que preste sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador, y exista acuerdo para que el empleado asuma la obligación de practicar los actos de encuadramiento en el sistema especial. A tal

(1) Consultar las modificaciones que introduce el Real Decreto Ley correspondiente en ADENDA al presente documento.

fin, el empleador estará obligado a entregarle al empleado, junto con su salario, el importe correspondiente a la cuota patronal (nuevo artículo 34 bis, RD 2064/1995).

Pensiones (2) RD-Ley 5/2013 de 15 de marzo

El 1 de enero de 2013 ha entrado en vigor la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que introduce importantes reformas que afectan principalmente a la pensión de jubilación en aspectos tales como la edad mínima para causar derecho a la pensión (art.161 LGSS), el cálculo de la base reguladora y el importe de la pensión (arts.162 y 163 LGSS), las modalidades de jubilación anticipada (art.161 bis LGSS) y los beneficios por prolongación de la vida laboral (art.163.1 LGSS). Ha quedado en suspenso durante tres meses, sin embargo, la aplicación de las modificaciones en materia de jubilación anticipada y parcial contempladas en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad (disposición adicional primera del RD-Ley 29/2012, de 28 de diciembre).

En lo que respecta a la pensión por incapacidad permanente se concretan las condiciones de la compatibilidad de la pensión con el trabajo (art.141 LGSS) y las reglas para la integración de lagunas de cotización (art.140 LGSS). También se modifica el requisito de edad para el disfrute de la pensión de orfandad (arts.175 1 y 2 LGSS). Se suspende, sin embargo el aumento de la pensión de viudedad para los beneficiarios mayores de 65 años que reúnan los requisitos de la disposición adicional 30ª de la mencionada Ley 27/2011 (disposición adicional 83ª Ley 17/2012).

En materia de beneficios por cuidado de hijos se equipara a tiempo cotizado el de interrupción de la cotización cuando dicha situación coincida con el cuidado de un hijo o menor adoptado o acogido, con los límites establecidos por la disposición adicional 60ª de la LGSS; se conceden días adicionales de cotización por parto, adopción o acogimiento de un menor (disposición adicional 44ª LGSS) y se equiparan como cotizados los periodos de excedencia por cuidado de hijos y familiares, según la regulación del art.180 apartados 1 y 2 de la LGSS. Otras medidas afectan al importe de los complementos a mínimos para las pensiones (art.50 LGSS) o la integración de lagunas de cotización, que se realizará en los mismos términos que los establecidos para la pensión por incapacidad permanente (art.140.4 LGSS).

Protección por desempleo (3)RD-Ley 5/2013 de 15 de marzo

El art.17 del RD-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, ha modificado el régimen de las prestaciones, determinados subsidios por desempleo y la renta activa de inserción. La nueva regulación afectará a las situaciones legales de desempleo y solicitudes producidas a partir del 15 de julio de 2012.

En lo referido a la prestación contributiva por desempleo las principales medidas afectan al porcentaje a aplicar sobre la base reguladora para determinar el importe de la prestación. Se mantiene el porcentaje del 70% para los primeros 180 días de su percepción, pero éste disminuye hasta el 50%, en lugar del 60% hasta ahora vigente, a partir del día 181 (modific. Art.211.2 y 3 LGSS). Por otra parte, y para la determinar la cuantía máxima de la prestación, se tendrá en cuenta el IPREM en función del promedio de las horas trabajadas durante los 180 días anteriores a la situación legal de desempleo. La derogación del apartado 4 del art.214 de la LGSS supone, por último, que el beneficiario de la prestación deberá asumir íntegramente su aportación a la Seguridad Social, cuando hasta ahora ésta se veía reducida en un 35%.

Otras medidas hacen referencia al desempleo parcial (modif.art.207 b LGSS) y la suspensión del abono de la prestación y los requisitos para el mantenimiento del derecho a su percepción en dicha situación (modif.art.212. 1 y 3 LGSS).

Por lo que respecta a la modalidad no contributiva, el art.17.7 del mismo texto legal modifica el art.215 de la LGSS, relativo al subsidio especial para los trabajadores que reúnen todos los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, salvo el de la edad. La edad mínima para el acceso al mismo queda fijada en 55 años, en lugar de los 52 hasta ahora exigidos. Además, el beneficiario deberá tener cumplida dicha edad en la fecha del agotamiento de la prestación o subsidio que viniera percibiendo o en el momento de reunir los requisitos para acceder al mismo o durante su percepción. La duración del subsidio se extenderá hasta que el trabajador pueda acceder a la pensión de jubilación en cualquiera de sus modalidades, cuando la regulación vigente hasta ahora extendía esa posibilidad hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación (modif. art.216.3 LGSS).

(2) y (3) Consultar las modificaciones que introduce el Real Decreto Ley correspondiente en ADENDA al presente documento.

Se deroga asimismo el apartado 1.4 del art. 215 de la LGSS, lo que supone la desaparición del subsidio especial previo para los trabajadores mayores de 45 años que agotaban una prestación por desempleo de 720 días de duración.

Finalmente, se modifica el RD 1369/2006, regulador de la renta activa de inserción, al exigírsele al beneficiario la búsqueda activa de empleo y su participación en acciones de formación o reconversión profesionales. Además, el acceso al programa se condiciona ahora a que los beneficiarios hayan extinguido una prestación o subsidio por desempleo, salvo que se trate de trabajadores que hayan residido en el extranjero o tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género o doméstica, en los términos del art.2.2 b y c del mencionado texto legal.

Prórroga del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (Programa Prepara)

El artículo 1 del RD-Ley 1/2013, de 25 de enero, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adoptan otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas, ha prorrogado el denominado Programa PREPARA, con efectos desde el 16 de febrero de 2013 hasta 15 de agosto de 2013. La disposición adicional segunda del mismo texto legal establece, además, la prórroga automática del Programa, en tanto que la tasa de desempleo en España sea superior al 20%.

Los beneficiarios continúan siendo los enumerados en el artículo único del RD-Ley 23/2012, de 24 de agosto, es decir, las personas desempleadas que agoten una prestación por desempleo, no tengan derecho a ningún subsidio y lleven inscritos como demandantes de empleo al menos doce meses en los dieciocho anteriores a la solicitud o tengan, alternativamente, responsabilidades familiares en los términos del art.215.2 de la LGSS. El importe de la ayuda es el establecido en el único, apartado 5, del ya mencionado RD-Ley 23/2012, es decir, el 75% del IPREM con carácter general. Ese porcentaje se eleva hasta el 85% cuando en beneficiario tenga a cargo en el momento de la solicitud, al menos, a tres miembros de la unidad familiar, entendiéndose por tales al cónyuge y/o hijos menores de 26 años, o mayores con una discapacidad en grado igual o superior al 33 % o menores acogidos, que carezcan individualmente de rentas propias superiores al 75% del salario mínimo interprofesional en cómputo mensual excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

Reposición de las prestaciones por desempleo

El art.3 del ya mencionado RD-Ley 1/2013 ha modificado la disposición transitoria octava de la Ley 3/2012, en relación con la reposición de las prestaciones por desempleo de los trabajadores que vean suspendido su contrato, o reducida su jornada de trabajo, por causas objetivas o de fuerza mayor. El derecho a la reposición, que se mantiene en el máximo de 180 días, se extiende ahora a las suspensiones o reducciones de jornada que se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013, cuando el despido se produzca entre el 12 de febrero de 2012 y el 31 de diciembre de 2014.

Contratación laboral.

Nueva regulación de los contratos para la formación y el aprendizaje (RD 1529/2012)

El RD 1529/2012, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, ha dado una nueva regulación celebrado bajo esta modalidad y sienta las bases para la implantación de la denominada formación dual, entendida como aquella que tiene por objeto la cualificación profesional, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. A tal fin, se desglosan las modalidades de la mencionada formación dual (art.3) y se da una nueva regulación al contrato para la formación y el aprendizaje, tanto en lo referido a sus aspectos laborales (arts.6 a15), como formativos (arts.16 a 25). El Título III del texto aborda el contenido y desarrollo de la formación dual, en lo relacionado con el objeto de la formación (art.28), los centros de enseñanza o formación habilitados para participar en los programas de formación (art.29) y la forma que habrán de adoptar los convenios formalizados entre éstas últimas y las empresas colaboradoras (art.31).

Procedimiento de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada

El RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, deroga el RD 801/2011, y regula el

procedimiento a seguir en los supuestos de despido o de suspensión del contrato y reducción de la jornada. En lo referido a su iniciación se detalla la documentación, común y específica para cada caso, que habrá de presentar ante la Autoridad laboral y los representantes legales de los trabajadores el empresario que pretenda extinguir o suspender contratos de trabajo o realizar reducciones de jornada por causas objetivas (arts. 2, 3, 16 y 17); también se regula el papel que desempeñará la autoridad laboral en el procedimiento, limitado a tareas de supervisión asesoramiento de las partes (art.10 y 21). En relación con el desarrollo del periodo de consultas, la principal novedad estriba en la fijación de un calendario de reuniones, que, sin embargo, puede ser alterado por empresarios y trabajadores si así lo estiman conveniente (arts.7 y 20). También se contempla la posibilidad de que se pacten medidas sociales de acompañamiento para evitar los despidos o atenuar sus consecuencias y se desarrolla pormenorizadamente el contenido de los planes de recolocación externa, cuya suscripción es obligatoria para las empresas que lleven a cabo un despido colectivo que afecte a más de 50 trabajadores (arts.8 y 9). En lo que respecta a la finalización del procedimiento se especifica el contenido de la comunicación escrita de la decisión adoptada por el empresario, las consecuencias derivadas de la omisión de este trámite y los medios de impugnación, en remisión a la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social.

El RD 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, establece el procedimiento para la liquidación y pago de la aportación económica que deben satisfacer las empresas que empleen a más de cien trabajadores, hayan tenido beneficios económicos en los dos últimos ejercicios económicos y realicen despidos colectivos que incluyan a trabajadores mayores de 50 años (art.2). El importe de la aportación se determinará anualmente, tomando como referencia el importe bruto de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados por el despido colectivo, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el SPEE, además de un canon fijo por cada trabajador que haya agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo, o no tenga derecho a la misma, y comience a percibir el subsidio por esta contingencia (arts.3 y 4). Por último, se regulan las cuestiones relativas al procedimiento para la liquidación y pago de las aportaciones, así como los plazos en que ésta deberá efectuarse, la información e intervención en el procedimiento de la Autoridad laboral (art.5) y el contenido de la resolución de liquidación por parte del Director General del SPEE (capítulo III).

Enero- 2013

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL-CONTRATO DE RELEVO

(4) Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo

Art.12 RDL 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el TR del Estatuto de los Trabajadores (nueva redacción dada por el REAL DECRETO LEY 15/1998 de 27 de noviembre de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad). Modificada por la Ley 12/2001 de 9 de julio, la Ley 40/2007 de 4 de diciembre y la Ley 27/2011.

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.

CONTRATO DE RELEVO / JUBILACION PARCIAL

- a) Jubilación Parcial cumplidos los 65 años

(4) Consultar las modificaciones que introduce el Real Decreto Ley correspondiente en ADENDA al presente documento.

Los trabajadores que hayan cumplido 65 años de 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.

b) Jubilación Parcial sin haber cumplido los 65 años.

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:

- 1) Haber cumplido la edad de 61 años, o de 60 si se trata de los trabajadores mutualistas.
- 2) 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.
- 3) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75%, o del 85% para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y se acrediten, en el momento del hecho causante, 6 años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
- 4) Acreditar un período previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.
- 5) Que, en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial. Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.
- 6) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.
- 7) Ha de existir una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al primero 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. Esta medida se aplicará de forma gradual, de manera que durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 30 % de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa. Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5 % más hasta alcanzar el 100 % de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa (esta medida queda en suspenso durante tres meses. Disposición adicional primera. Uno, RD-Ley 29/2012)

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE RELEVO

La empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador, que cumpliendo los requisitos establecidos, se jubila parcialmente sin haber cumplido los sesenta y cinco años. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años.

- 1) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- 2) Salvo en el supuesto excepcional de la reducción de jornada del 85%, la duración del contrato de relevo

que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

- 3) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- 4) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar (excepto para directivos), entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social.

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

- 5) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.
- 6) La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.
- 7) La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.
- 8) FORMALIZACIÓN: Ambos por escrito y en modelo oficial. En el contrato del trabajador que se jubila deberán constar los elementos propios del contrato a tiempo parcial así como la jornada que realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo. En el contrato deberá constar el nombre, edad y circunstancias profesionales de trabajador sustituido y las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el trabajador relevista. (D.A. 1ª del RD 1131/2002 de 31 de octubre, por el que se regula la SS de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial).

REGIMEN TRANSITORIO

El Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público derogó la Disposición transitoria decimoséptima de la Ley General de la Seguridad Social, por lo que deja de ser de aplicación el régimen transitorio en relación a la exigencia de la edad de 61 años, la antigüedad mínima en la empresa (6 años), el porcentaje de reducción de la jornada y el periodo de cotización exigido (30 años)

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).

- Comunicar al SPE (Servicio Público de Empleo) (10 días hábiles siguientes a su concertación).
- **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 podrán hacer HORAS EXTRAORDINARIAS en número no superior al legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.
- Las horas extraordinarias realizadas en el contrato a tiempo parcial computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de la pensión de jubilación; de las prestaciones de incapacidad temporal, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes; así como de las prestaciones por maternidad y por paternidad.. (Dispos. Ad.7ª Apto.3 LGSS). El tipo de cotización aplicable a esas remuneraciones será del 28,30% (23,60% -E-, 4,70% -T-).
- **JORNADA**
La jornada podrá ser continuada o partida. En este último caso, si el nº de las horas diarias es inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta 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 ASIMILACION 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 euros/mes (500 euros/año), durante tres años (mujeres: 58,33 euros/mes -700 euros/año-).
- Podrán ser beneficiarios de las 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

1. La conversión siempre será voluntaria
2. No aplicable unilateralmente ni como consecuencia de modif. sustancial al amparo del art.41.1.a) ET
3. 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 fijan en los CC, sectoriales o de ámbito inferior.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES QUE CONVIERTAN SUS CONTRATOS

1. 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.
2. Igual preferencia para los contratados inicialmente a tiempo parcial y hubieran prestado sus servicios en esta modalidad 3 ó más años.
3. Las solicitudes deberán tomarse en consideración en la medida de lo posible. La DENEGACION de solicitudes deberá notificarse por escrito y motivadamente.

REGULACION CONVENCIONAL

1. Medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a TP a la formación profesional
2. (Sectoriales o, en su defecto de ámbito inferior): requisitos y especialidades para la conversión de CTC en CTP, cuando ello venga motivado por razones familiares o formativas.

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.

REQUISITOS

1. 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.
2. Sólo es posible en contratos a TP de DURACIÓN INDEFINIDA.

NÚMERO Y DISTRIBUCION DE HORAS COMPLEMENTARIAS

1. El Pacto de HC recogerá el nº de horas que pueden ser requeridas por el empresario.
2. No podrán superar el 15% 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.
3. En todo caso, la suma de la H.O. + H.C: no pueden exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.
4. 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 7 días.

5. 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.
6. 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 al a 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 concurren las siguientes circunstancias: a) La atención a las responsabilidades familiares enunciadas en el art.37.5 ET; b) Por necesidades formativas en la forma en que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria; c) Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

CONTRATOS FORMATIVOS: CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

(5) Real Decreto Ley 4/2013 de 22 de febrero

NORMATIVA REGULADORA

Art. 11 RDL 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (nueva redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio) + RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero + R.D. 1529/2012, de 8 de noviembre + Ley 12/2001 de 9 de julio. (+ D.A.10ª Ley 45/2002, de 12 de diciembre) + R.D 395/2007, de 23 de marzo + Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo + Ley 35/2010, de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

Los contratos para la formación y el aprendizaje vigentes a 12 de febrero de 2012, así como sus prórrogas, se regirán por la normativa a cuyo amparo se concertaron. Los formalizados con posterioridad están sujetos a las modificaciones que se indican.

OBJETO

- La cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.
- El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

DURACIÓN

- Mínimo 1 AÑO
- Máximo 3 AÑOS
- Mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.
- En el supuesto que el trabajador continuase en la empresa a la finalización del contrato no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato para la formación a efecto de antigüedad en la empresa.
- **SUSPENSIONES**
Desde el 18-06-2010, la suspensión de estos contratos por las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia natural y paternidad (arts. 45 y 46 ET) comportarán la ampliación de su duración.

(5) Consultar las modificaciones que introduce el Real Decreto Ley correspondiente en ADENDA al presente documento.

PRÓRROGA

- En ausencia de C.C. se admiten 2 prórrogas de duración no inferior a 6 meses, siempre que no se superen los 3 años.
- Expirada la duración máxima ningún trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional. (art.11.2.c ET).

REQUISITOS

- Trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad, no será de aplicación cuando el contrato se celebre con personas con discapacidad desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o con las personas en situación de exclusión social que sean contratados por parte de empresas de inserción.
- Hasta que la tasa de desempleo española se sitúe por debajo del 15 % podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años, sin que sea de aplicación el anterior límite máximo de edad.
- El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.
- No se podrá celebrar este contrato con trabajadores que ya hubieran desempeñado el puesto de trabajo en la misma empresa por tiempo superior a doce meses (art.11.2.c) ET).
- En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos, en contratos por tiempo indefinido.

BONIFICACIONES

- La transformación de estos contratos cualquiera que sea la fecha de su celebración, en INDEFINIDOS, darán derecho **durante 3 años** a una reducción mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social, de **125 euros/mes (1.500 euros/año)**. En el caso de mujeres la mencionada reducción será de 150 euros/mes (1.800 euros/año), todo ello sin perjuicio de lo establecido para un centro especial de empleo. (L 35/2010 Art. 10.3)
- Reducción del **50% de la cuota empresarial por contingencias comunes** en los contratos para la formación celebrados con trabajadores minusválidos. (DA.2ª ET) (Según redacción L 43/2006 Art. 12.Doce).

Las empresas que, a partir del 12-02-2012 celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, del 100 por cien si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 %, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Asimismo, en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados o prorrogados según lo anterior, se reducirá el 100 por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga.

EXCLUSIÓN SOCIAL: La situación de exclusión social que habilita para la concertación de este contrato sin

limitación de edad, se entiende en los mismos términos que los recogidos en el programa de fomento del empleo (ver ámbito de aplicación) a excepción del colectivo número 3 que queda como sigue:

3) Jóvenes menores de 30 años, procedentes de instituciones de protección de menores.

El Gobierno podrá modificar la consideración de esta situación para la celebración de estos contratos sin limitación de edad, en atención a la situación y política de empleo de cada momento.

COTIZACIÓN-(OM ESS 56/2013)

- 1) Cuota única mensual de 36,61 euros por contingencias comunes distribuida de la siguiente forma: 30,52 empresario y 6,09 trabajador.
- 2) Cuota única mensual de 4,20 euros por contingencias profesionales a cargo del empresario. (IT = 2,35 euros, IMS =1,85 euros).
- 3) FOGASA: 2,32 euros a cargo del empresario.
- 4) FP: 1,27 euros. (1,12 a cargo del empresario y 0,15 a cargo del trabajador).
- 5) Cotización adicional por H. Extraordinarias según lo establecido con carácter general en la OM de cotización. (Normas generales).
- 6) Desempleo. Cuota única mensual de 53,09 euros distribuida de la siguiente forma: 41,42 empresario y 11,67 trabajador. Base mínima correspondiente a las contingencias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a la que serán de aplicación los mismos tipos de cotización que los establecidos para la contratación indefinida: 7,05%, del que el 5,50% será a cargo de la empresa y el 1,55% a cargo del trabajador (Art.32.2.1.1.d OM ESS 56/2013).

La cobertura de esta contingencia se extenderá a los contratos para la formación celebrados con anterioridad a dicha fecha cuando sean prorrogados (disp.trans octava Ley 35/2010).

RETRIBUCIÓN

- Será la fijada en convenio colectivo sin que pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- **SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL 2013**
21,51 euros/diarios o 645,30 euros/ mensuales (RD 1717/2012, de 28 de diciembre, por el que se fija el SMI para 2013).
(Se entiende referido a la jornada legal de trabajo de cada actividad sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos).
- Cuando el trabajador acredite haber recibido un curso de formación profesional ocupacional y no dedique parte de la jornada a la formación teórica, su retribución se incrementará proporcionalmente, o en un 15%, por el tiempo no dedicado a dicha formación.
- A efectos del límite máximo de renta, compatible con las pensiones no contributivas de invalidez, no se computarán las rentas percibidas por contrato para la formación. La pensión se suspenderá con el contrato y se recuperará automáticamente cuando éste se extinga.

PROTECCIÓN SOCIAL

- La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- **BASE REGULADORA** de prestaciones económicas: se tomará como base de cotización el 75% de la base mínima de cotización que corresponda.

- Para la cobertura de la protección por desempleo se tomará el 75% de la base mínima por AT y EP que corresponda.
- **PRESTACION DE IT**
Tienen derecho a esta prestación, los trabajadores del R. General y del RE de la Minería del Carbón, así como los que siendo trabajadores por cuenta ajena se encuadren en el RE de los Trabajadores del Mar.
- **PECULIARIDADES DE LA IT**
El subsidio IT en caso de EC o AnL, se abonará mientras subsista la situación. Si persiste la IT transcurridos 30 días desde la finalización del contrato: examen médico a cargo del INSS.
- Si persiste la situación: nuevo examen médico a los 3 meses desde la finalización. (art.15 R.D 488/98 ,de 27 de Marzo).

FORMALIZACIÓN

- Por escrito y en modelo oficial.
- Comunicar al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.
- Debe hacerse constar el nivel ocupacional, oficio objeto del contrato, el tiempo dedicado a la formación y su distribución, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional del tutor.
- El empresario está obligado a comunicar a la oficina de empleo la terminación del contrato. (10 días)
- El empresario podrá recabar del SPE certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación (o aprendizaje) con anterioridad, que se deberá emitir en 10 días. Si transcurrido este plazo no se emite dicha certificación el empresario quedará exento de responsabilidad respecto de la duración del contrato.
- Se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa (caso de tiempo parcial) por incumplimiento de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal.

Obligaciones del EMPRESARIO

- Proporcionar al trabajador la formación y el trabajo efectivo adecuado al objeto del contrato. El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.
- Conceder al trabajador los permisos necesarios para recibir dicha formación.
- El empresario o la persona que éste designe, teniendo la cualificación profesional requerida, tutelaré el proceso de formación.
- No podrán asignarse, más de 3 trabajadores por tutor, salvo que en convenio se determine un número distinto.

Cuando las empresas incumplan sus obligaciones en relación con la formación teórica, se indemnizará al trabajador con una cantidad igual a la diferencia entre el salario percibido por el trabajador, en virtud del tiempo de dicha formación, y el Salario Mínimo Interprofesional o el pactado, sin perjuicio de la sanción que proceda.

INCUMPLIMIENTOS-CONSECUENCIAS

- Se consideraran prorrogados tácitamente como ordinarios por tiempo indefinido, si el trabajador continúa prestando servicios acabada la duración máxima y no hubiera habido denuncia expresa.

- Se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa (caso de tiempo parcial) por incumplimiento de formalización escrita.
- Adquirirán la condición de fijos: por falta de alta a la SS durante un tiempo igual o superior al que legalmente se hubiera podido establecer como período de prueba.
- Se presumirán indefinidos si se celebran en fraude de ley.
- Se considerará de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

FINALIZACIÓN DENUNCIA

- Si la duración del contrato es superior a 1 año, la denuncia es obligatoria con un preaviso de 15 días.
- El incumplimiento del empresario dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido. -Si la duración del contrato es superior a 1 año, la denuncia es obligatoria con un preaviso de 15 días.
- El incumplimiento del empresario dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

CONTRATOS ANTERIORES

- Los contratos para la formación vigentes a la entrada en vigor del RD-Ley 1/2011 y el RD-Ley 3/2012 se seguirán rigiendo por la normativa bajo la cual se celebraron (Dispos.trans.1ª RDL 1/2011)

TIEMPO DE FORMACIÓN TEÓRICA

- El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo, se fijará en el contrato, en atención a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar, del número de horas establecido, en su caso, para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio y de la duración del contrato.
- En ningún caso dicho tiempo de formación será inferior al 25 % durante el primer año o al 15% durante el segundo y tercer años, de la jornada máxima prevista en convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal
- Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán determinar el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo. La formación teórica sólo podrá concentrarse en el período final de duración del contrato cuando así se hubiera acordado en el convenio colectivo aplicable.
- La formación práctica de los contratos para la formación deberá complementarse con asistencia tutorial que se prestará con ocasión de la realización del trabajo efectivo adecuado al objeto del contrato laboral. (Art. 27.2 y 3 RD 395/2007, de 23 de Marzo).

DURACIÓN Y CONVALIDACIÓN DE LA FORMACIÓN

El periodo de formación se desarrollará durante la vigencia del contrato para formación y el aprendizaje. La duración de la actividad formativa será, como mínimo, la necesaria para la obtención del título de formación profesional, del certificado de profesionalidad o de la certificación académica o acreditación parcial acumulable, y se especificará en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato.

Si el trabajador acredita mediante certificación de la Administración Pública competente que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, se entenderá cumplido el requisito de formación teórica.

La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la

Formación Profesional. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional

Las empresas podrán financiarse el coste de la formación teórica mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social acogidas a medidas de fomento de empleo por contratación laboral.

CONTENIDO DE LA FORMACIÓN TEÓRICA

- La actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje será autorizada previamente a su inicio por el SPE competente. A estos efectos, la empresa deberá presentar el correspondiente acuerdo para la actividad formativa. El contenido de la misma habrá de estar relacionado con la actividad laboral desempeñada en el puesto de trabajo desempeñado por el trabajador.
- Previamente a la formalización del contrato de trabajo, la empresa deberá verificar que, para el trabajo efectivo a realizar por la persona trabajadora, existe una actividad formativa relacionada con el mismo que se corresponde con un título de formación profesional de grado medio o superior o con un certificado de profesionalidad y que constituirá la actividad formativa inherente al contrato.
- El trabajador estará exento de realizar el módulo de formación práctica de los certificados de profesionalidad o el módulo profesional de formación en centros de trabajo de los títulos de formación profesional. Para que pueda concederse esta exención, la duración del contrato inicial y sus prórrogas deberá ser como mínimo de un año y la actividad laboral debe estar relacionada con el contenido formativo de los mencionados módulos.
- Se podrá incluir formación no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para dar respuesta a las necesidades de trabajadores y empresas, si bien esta formación deberá ser autorizada por el SPE competente.

- **PERSONAS CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA**

En este caso la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral. (D.A. 10ª Ley 45/2002 de 12 de diciembre).

CENTRO DE FORMACIÓN

- Podrán impartir formación profesional para el empleo las empresas o entidades incluidas en la disposición final quinta de la Ley Orgánica 5/2002, esto es:
 - Centros integrados públicos y privados concertados de formación profesional.
 - Centros públicos y privados concertados del sistema educativo que ofertan formación profesional.
 - Centros de Referencia Nacional.
 - Centros públicos del Sistema Nacional de Empleo.
 - Centros privados acreditados del Sistema Nacional de Empleo que ofertan formación profesional para el empleo.

La formación también se podrá impartir en la propia empresa cuando disponga de instalaciones adecuadas y personal con formación cualificado a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional. En todo caso, la empresa deberá estar autorizada para ofertar la formación de ciclos formativos.

ACREDITACIÓN DE LA FORMACIÓN Y REGISTRO

- Cuando la formación vaya dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, en su desarrollo se respetarán los contenidos de los módulos formativos y los requisitos que se determinen en los reales

decretos que regulen dichos certificados. Esta formación se acreditará mediante la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad o de sus acreditaciones parciales acumulables.

- El certificado de profesionalidad se expedirá cuando se hayan superado los módulos formativos correspondientes a la totalidad de las unidades de competencias en que se estructure. Las acreditaciones parciales acumulables se expedirán cuando se hayan superado los módulos formativos correspondientes a una o algunas de dichas unidades de competencia.
- Cuando la formación no esté vinculada a la oferta formativa de los certificados de profesionalidad deberá entregarse a cada participante que haya finalizado la acción formativa un certificado de asistencia a la misma y a cada participante que haya superado la formación con evaluación positiva un diploma acreditativo.
- Las competencias adquiridas a través de esta formación podrán ser reconocidas, al igual que las adquiridas a través de la experiencia laboral, mediante las acreditaciones totales o parciales de los certificados de profesionalidad.
- La expedición de los certificados de profesionalidad y de las acreditaciones parciales se realizará por el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas en el marco del Sistema Nacional de Empleo.
- Desde el 18-06-2010, la cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad. Sin perjuicio de lo anterior, a la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

CONTRATOS FORMATIVOS: CONTRATO EN PRÁCTICAS

(6) Real Decreto Ley 4/2013 de 22 de febrero

Art.11 RDL 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del E.T (nueva redacción dada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado del trabajo y el R.D. 488/98 de 27 de marzo.

OBJETO

- Permitir la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
- Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.
- En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos (para la formación y de prácticas) en contratos por tiempo indefinido.

DURACION

- No inferior a 6 meses ni superior a 2 años. Dentro de estos límites los Convenios Colectivos de ámbito sectorial estatal, o en su defecto los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.
- Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación.
- La Ley 35/2010 extiende dicha limitación al establecer que ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad (art.11.1 c) ET, en redacción dada por el art.12 de la Ley 35/2010).

(6) Consultar las modificaciones que introduce el Real Decreto Ley correspondiente en ADENDA al presente documento.

- **PRÓRROGA**
En ausencia de convenio, si se concierta por tiempo inferior a 2 años, se podrán acordar 2 prórrogas no inferiores a 6 meses.
- **SUSPENSIONES**
Desde el 18-06-2010 Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato (art.11.1 b) ET, en la redacción dada por el art.12 de la Ley 35/2010).

REQUISITOS

- Que el trabajador esté en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional, y que el contrato se celebre dentro de los 5 años, o 7 cuando se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
- Son títulos habilitantes: Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto, Técnico o Técnico Superior de la formación profesional específica y los oficialmente reconocidos como equivalentes.
- **La Ley 35/2010**, y en referencia a los títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, añade la referencia a los certificados **de certificado de profesionalidad** de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional
- En el caso de estudios en el extranjero, el plazo de 5 años se computará desde el reconocimiento o la homologación, siempre que ésta sea exigible para el ejercicio profesional.

SUBVENCIONES Y BONIFICACIONES

- La transformación de estos contratos, cualquiera que sea la fecha de su celebración, en INDEFINIDOS, darán derecho durante **3 años** a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social, de **41,67 euros/mes (500 euros/año)**, **58,33 euros/mes (750 euros/año)**, si la contratación se celebra con mujeres, y ello sin perjuicio de lo establecido para los centros especiales de empleo (L 3/2012 Art. 7 y L 43/2006 Art. 2.6).
- Reducción del **50% de la cuota empresarial por contingencias comunes** en los contratos de prácticas celebrados con trabajadores minusválidos. (DA.2ª ET, según redacción L 43/2006 Art. 12.Doce)

RETRIBUCIONES Y PERIODO DE PRUEBA

- Fijada en Convenio Colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 ó 75%, durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, siempre que estas cuantías no sean inferiores al SMI.
- PERIODO DE PRUEBA: Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a 1 MES para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de GRADO MEDIO o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni de 2 MESES para los celebrados con trabajadores en posesión de título de GRADO SUPERIOR o de certificado de profesionalidad de nivel 3.
- Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

FORMALIZACION

- Deberá formalizarse por escrito en el que constará la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar.
- Modelo oficial

- Comunicar al SPE (Servicio Público de Empleo) (10 días desde la concertación).
- Se debe comunicar a la oficina de empleo la terminación del contrato en el plazo de 10 días siguientes a la terminación.
- El empresario podrá recabar del INEM certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en prácticas, que se deberá emitir en 10 días. Si transcurrido este plazo no se emite dicha certificación el empresario quedará exento de responsabilidad respecto de la duración del contrato.

OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO - DENUNCIA / PRESUNCION

- A la terminación del contrato el empresario deberá expedir un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto de trabajo ocupado y principales tareas realizadas.
- Si la duración es superior a 1 año, la denuncia es obligatoria con un preaviso de 15 días. El incumplimiento del empresario dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.
- Se consideraran prorrogados tácitamente como ordinarios por tiempo indefinido, si el trabajador continúa prestando servicios acabada la duración máxima y no hubiera habido denuncia expresa.
- Se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa (caso de tiempo parcial) por incumplimiento de formalización escrita.
- Adquirirán la condición de fijos: por falta de alta a la SS durante un tiempo igual o superior al que legalmente se hubiera podido establecer como período de prueba.
- Se presumirán indefinidos si se celebran en fraude de ley.

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Art. 15 del RDL 1/95 de 23 de marzo, por la que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. RD.2720/98, de 18 de diciembre por el que se desarrolla el art. 15 del E.T. en materia de contratación y Ley 12/2001 de 9 de julio, modificada por la Ley 45/2002 de 12 de diciembre de Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de protección Integral contra la Violencia de Género. RD-Ley 5 2006 de 9 de junio (BOE. 14 de junio) Capítulo II Art.12.2 , para la mejora y crecimiento del empleo, por el que se modifica el apartado 5 del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

(Puede celebrarse a jornada completa o parcial)

OBJETO

- Realización de obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, aunque limitada en el tiempo y duración incierta.
- Los C.C. sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

DURACIÓN

- Por el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.
- Si especifica duración o término, deberán considerarse a título orientativo.

- Los contratos celebrados bajo esta modalidad con posterioridad a 18-06-2010 no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa (art.1 Ley 35/2010).
- Si fuera superior a 1 año, a la finalización de la obra o servicio, para proceder a la extinción del contrato se necesita preaviso con 15 días de antelación.
- EXTINCIÓN: Por la realización de la obra o servicio objeto del contrato o el transcurso del plazo máximo legal.
- Los incentivos para la conversión del contrato de obra o servicio a indefinido quedaron suprimidos con efectos de 1 de enero de 2007 con la finalización de la vigencia del Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal a fijo.

FORMALIZACIÓN

- Siempre por escrito.
- Comunicar al Servicio Público de Empleo, 10 días hábiles siguientes a su concertación). Se adjuntará copia básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.
- En el contrato se identificará la obra o servicio y el carácter de la contratación
- Con efectos al 18-06-2010 los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro 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 temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.
- En los diez días siguientes al cumplimiento de ese plazo, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. En todo caso, el trabajador podrá solicitar, por escrito, al Servicio Público de Empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa. El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios (art.15.9 ET, en la redacción dada por el art. 1 de la Ley 35/2010).

NOTA: Esta medida quedó en suspenso hasta 31 de diciembre de 2012. A los efectos del cómputo de los plazos máximos, quedará excluido, además, el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso a los periodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas. (art.17 Ley 3/2012).

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

(Puede celebrarse a jornada completa o parcial)

OBJETO

- Atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.
- Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

DURACIÓN

- Máximo de 6 meses dentro de un período de 12 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.
- *Por C.C. sectorial estatal, o en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrán modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se pueden realizar atendiendo al carácter estacional de la actividad.* En tal supuesto el período máximo dentro del cual podrán realizarse será de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las 3/4 partes del período de referencia establecido, **ni como máximo, 12 meses.**
- EXTINCIÓN: Expiración del tiempo convenido.
- Los incentivos para la conversión del contrato eventual por circunstancias de la producción a indefinido quedaron suprimidos con efectos de 1 de enero de 2007 con la finalización de la vigencia del Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal a fijo.

PRÓRROGA

Si se concierta por tiempo inferior a la duración máxima (LEGAL O CONVENCIONAL), se admite **una ÚNICA** prórroga hasta el límite máximo. (A tal efecto el período máximo se computará a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que lo justifique)

(Debe ser comunicada en la Oficina de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación).

FORMALIZACIÓN

- Por escrito si la duración del contrato es superior a 4 semanas o se concierte a tiempo parcial
- Comunicar al SPE (Servicio Público de Empleo) (10 días hábiles siguientes a su concertación). Se adjuntará copia básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores si los hubiere. Consignación en el contrato de las causas y circunstancias que lo justifiquen así como su duración.
- Con efectos del 15-06-06, los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración *determinada*, adquirirán la condición de trabajadores fijos. RD-Ley 5 2006 (BOE. 9 de junio) Capítulo II Art.12.2.
- Desde el 18-06-2010 los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro 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 temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.
- En los diez días siguientes al cumplimiento de ese plazo, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. En todo

caso, el trabajador podrá solicitar, por escrito, al Servicio Público de Empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa. El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios (art.15.9 ET, en la redacción dada por el art. 1 de la Ley 35/2010).

NOTA: Esta medida quedó en suspenso hasta 31 de diciembre de 2012 (art.17 Ley 3/2012). A los efectos del cómputo de los plazos de referencia a partir de esa fecha, se excluye el tiempo transcurrido entre el 31-08-2011 y el 31-12-2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso a los periodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas. (art.17 Ley 3/2012).

CONTRATO DE INSERCIÓN

OBJETO

- Quedan derogadas las referencias al contrato de inserción contenidas en los artículos 8.2, 15.6 y 49.1.c).según Ley 43/2006 Disposición derogatoria única, uno. a
- Los contratos de inserción concertados con anterioridad al 15 de junio de 2006, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.
- La cotización a la SS por los contratos de inserción subsistentes el 1 de julio del 2006 se realizará aplicando las bases y tipos de cotización vigentes en la fecha de devengo, siendo el tipo de cotización por la contingencia de desempleo el establecido en cada momento para la contratación indefinida. (L 43/2006 de 28 de diciembre Disposición Transitoria 3).

CONTRATO DE INTERINIDAD

Art. 15 del RDL 1/95 de 23 de marzo, por la que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores RD.2720/98, de 18 de diciembre por el que se desarrolla el art. 15 del E.T. en materia de contratación y Ley 12/2001, modificada por la Ley 45/2002 de 12 de diciembre de Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. Nueva modalidad de contrato de interinidad: Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de protección Integral contra la Violencia de Género. Bonificaciones para la contratación de víctimas del terrorismo, Ley 3/2012.

Debe celebrarse a jornada completa excepto en 2 supuestos:

- a) Sustitución de trabajadores contratados a tiempo parcial o cobertura temporal de vacantes a tiempo parcial.
- b) Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten los derechos reconocidos por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, así como de guarda legal para el cuidado directo de algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico, o para el cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido, incluidos los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento.

OBJETO Y DURACIÓN

- Sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en virtud de norma o pacto individual o colectivo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción hasta su cobertura definitiva, así como para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.

DURACIÓN

Mientras subsista el derecho a reserva de puesto de trabajo o el proceso de selección o promoción, sin que en éste último caso pueda ser superior a 3 meses. En este último supuesto también, no puede celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto transcurrido el plazo de duración máxima.

REDUCCION DE CUOTAS Y BONIFICACIONES

- Cuando se celebre para sustituir excedentes (art.46.3 ET) por cuidado de hijos (3 años) o familiares hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad que por edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen una actividad retribuida (1 año) con beneficiarios de prestaciones por desempleo, que lleven más de un año como perceptores dará lugar a reducción de cuota por contingencias comunes del 95%, 60% y 50% para cada uno de los tres años de excedencia. (D.A. 14ª ET según la Ley 39/1999 de 5 de noviembre).
- BONIFICACION del 100% de las cuotas a la SS (incluidas contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta DESEMPLEO, FOGASA y FP) de los celebrados para sustituir a trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad. Dicha bonificación es aplicable en los mismos términos en el caso de sustitución de trabajadores autónomos y socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas. (Ley 39/99 de 5 de noviembre). Misma bonificación para los celebrados con personas minusválidas para sustituir a trabajadores/as minusválidos que tengan suspendido su CT por IT durante el período que persista dicha suspensión (D.A. 9ª L. 45/2002).
- L.O. 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género: 100% cuotas empresariales por CC para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado el derecho de movilidad geográfica o el cambio de centro de trabajo, durante el todo el período de suspensión o 6 meses en el caso de movilidad o cambio de centro de trabajo.
- Programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios por desempleo.
- Podrán acogerse a este programa las empresas cualquiera que sea el número de trabajadores en plantilla que sustituyan a éstos con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el tiempo en que aquéllos participen en acciones de formación financiados por las Administraciones públicas. Los incentivos son los siguientes:
- El trabajador desempleado contratado percibirá el 50 por 100 de la cuantía de la prestación contributiva o subsidio por desempleo durante la vigencia del contrato con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir de la prestación o subsidio. El empresario abonará al trabajador la diferencia hasta alcanzar el salario que le corresponda, siendo responsable de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social (Disp. Trans. Sexta Ley 45/2002, de 12 de Diciembre).
- Exclusiones: Se excluyen de este beneficio:
 - 1.- Los contratos que se celebren con el cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, del empresario, o de aquellos que sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.
 - 2.- Los contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos autónomos
 - 3.- Los contratos de puesta a disposición. (RD-Ley 11/98 de 4 de septiembre en redacción dada por la Ley 39/99 de 5 de noviembre)

Aplicación de la misma bonificación para las trabajadoras/es o socias/os trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, sustituidas/os durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente y riesgo durante el embarazo mediante los contratos de interinidad bonificados celebrados con desempleados a que se refiere el RDL 11/1998 de 4 de septiembre. Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto. La duración máxima de las bonificaciones previstas para las trabajadoras/es o socias/os sustituidas/os, coincidirá con la situación de suspensión de su relación profesional,

con el límite máximo que proceda según los casos. (RDL 5/2001 de 2 de marzo ratificado por la D.A. 2ª de la Ley 12/2001).

FORMALIZACIÓN Y EXTINCIÓN

- Siempre por escrito
- Comunicar al SPE (Servicio Público de Empleo) (10 días hábiles siguientes a su concertación). Se adjuntará copia básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.
- En el contrato se identificará el trabajador sustituido y la causa de sustitución. Se indicará si el puesto desempeñado será el del sustituido o el de otro que pase a desempeñar el puesto de aquél. Igualmente se identificará el puesto cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.
- Se EXTINGUIRÁ por:
 1. Reincorporación del trabajador sustituido.
 2. Vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
 3. Extinción de la causa que dio lugar a la reserva de puesto de trabajo.
 4. Transcurso del plazo de 3 meses para los procesos de selección o promoción definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en el proceso de selección en las Administraciones Públicas.

GARANTÍAS DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

(Apartados 5, 6 y 7 del artículo 15 del ET incorporados por la Ley 12/2001 de 9 de julio)

PREVENCIÓN DE ABUSOS EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

- Mediante convenio colectivo se podrán establecer requisitos dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal.
- COTIZACIÓN A LA SS EN LOS CONTRATOS TEMPORALES DE CORTA DURACIÓN
En los contratos de carácter temporal cuya duración efectiva sea inferior a 7 DIAS, la cuota empresarial a la SS por CONTINGENCIAS COMUNES se incrementará en un 36%.

Dicho incremento no será de aplicación a los contratos de INTERINIDAD.

IGUALDAD DE DERECHOS

- Los trabajadores CON CONTRATOS TEMPORALES y de DURACIÓN DETERMINADA tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción. Cuando corresponda, en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los CC de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.
- Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias o en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

INFORMACION SOBRE PUESTOS DE TRABAJO VACANTES Y ACCESO A LA FORMACIÓN CONTINUA

- El empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

- Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo mediante otros medios previstos en la negociación colectiva.
- Los convenios colectivos podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos. Asimismo, establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO DE FIJOS - DISCONTINUOS (Artículo 15.8 del ET incorporado por la Ley 12/2001 de 9 de julio)

DIFERENCIACIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

- **Ley 43/2006 en su artículo 15, modifica** “a los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido” **ya que establecé” que las referencias a los fijos discontinuos incluyen también a los trabajadores que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas”.**

CARACTERÍSTICAS DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO

- 1.- Serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos C.C.
- 2.- En caso de incumplimiento: el trabajador puede reclamar en procedimiento de despido, iniciándose el plazo desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.
- 3.- El contrato deberá formalizarse siempre por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización de los contratos de fijos discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos - discontinuos.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR EXPIRACIÓN DEL TIEMPO CONVENIDO O REALIZACIÓN DE LA OBRA O SERVICIO OBJETO DEL MISMO (art.49.1 en redacción dada por la Ley 12/2001 de 9 de julio)

1. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 DÍAS de salario por cada año de servicio o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. (No será aplicable a las extinciones de contratos celebrados con anterioridad al 4-III-2001, cualquiera que sea su fecha de extinción. Las extinciones de contratos producidas antes de 4-III-2001 se registrarán por las disposiciones vigentes en la fecha en que hubieran tenido lugar).

Si el contrato se formaliza con posterioridad al 18-06-2010 dicha indemnización se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario (disposición transitoria decimotercera del ET, en la redacción dada por el art. 1 aptdo.5 de la Ley 35/2010):

- Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.
- Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.
- Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.
- Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.
- Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

2. Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración interior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogadas automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. Expirada la duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
3. Si el contrato es superior a 1 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 15 DÍAS.

FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

(7) Real Decreto Ley 4/2013 de 22 de febrero

(Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. arts. 4, 7 y 15. Vigente desde el 12/02/2012, aunque modificado por el art.4 Ley 3/2012)

CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES (art.4)

BENEFICIARIOS

- Empresas de menos de 50 trabajadores que celebren contrato indefinido y a tiempo completo con trabajadores desempleados.

FORMALIZACIÓN

- Siempre por escrito en modelo oficial.

PERIODO DE PRUEBA

- Un año.

INCENTIVOS FISCALES - (art.43, RD-Legislativo 4/2004)

Consisten en deducciones sobre la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades.

Empresas que celebren su primera contratación con un menor de 30 años:

- Deducción fiscal de 3.000 euros.

Si el contratado es beneficiario de una prestación por desempleo, siempre que la haya percibido al menos durante tres meses:

- Deducción fiscal equivalente al 50% del menor de los siguientes importes:
 - El de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.
 - El correspondiente a doce mensualidades de la prestación por desempleo que tuviera reconocida.
- El importe de la deducción a que tiene derecho la empresa se fijará en la fecha de inicio de la relación laboral y no se modificará por las circunstancias que se produzcan con posterioridad.
- La empresa requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral.
- El trabajador podrá compatibilizar, voluntariamente, el cobro del 25% del importe de la prestación con el trabajo, entendiéndose por consumido únicamente el 25 % del tiempo en que se compatibilizó la prestación con el trabajo. Cuando el trabajador no compatibilice la prestación con el salario, se mantendrá el derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la colocación.

(7) Consultar las modificaciones que introduce el Real Decreto Ley correspondiente en ADENDA al presente documento.

- La deducción resultará de aplicación respecto de aquellos contratos realizados en el periodo impositivo hasta alcanzar una plantilla de 50 trabajadores, y siempre que, en los doce meses siguientes al inicio de la relación laboral, se produzca, respecto de cada trabajador, un incremento de la plantilla media total de la entidad en, al menos, una unidad respecto a la existente en los doce meses anteriores.
- Las deducciones se aplicarán en la cuota íntegra del periodo impositivo correspondiente a la finalización del periodo de prueba de un año exigido y estarán condicionadas al mantenimiento de esta relación laboral durante al menos tres años desde la fecha de su inicio.
- El incumplimiento de cualquiera de los anteriores requisitos con posterioridad a la deducción, dará lugar a que el empresario deba ingresar, junto con la cuota del período impositivo en que tenga lugar el incumplimiento de los requisitos o condiciones, la cuota íntegra o cantidad deducida correspondiente a la exención, deducción o incentivo aplicado en períodos anteriores, además de los intereses de demora (art.137.3 RD-Leg 4/2004).

BONIFICACIONES EN LAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

Por las contrataciones efectuadas con:

- Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive: 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año. Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).
- Mayores de 45 años: 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años. Si los contratos se celebran con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado: 125 euros/mes (1.500 euros/año).

OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS

- El empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro.
- No se considerará incumplida esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

TRANSFORMACIONES EN INDEFINIDOS (Art.7, Ley 3/2012)

- Empresas de menos de 50 trabajadores, incluidos trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social de: 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años.
- En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 58,33 euros/mes (700 euros/año).

EXCLUSIONES (art.6 Ley 43/2006 y 4.6 Ley 3/2012)

Las bonificaciones no se aplicarán en los siguientes supuestos (art.6 Ley 43/2006):

- Relaciones laborales de carácter especial previstas del artículo 2 del ET, A excepción de la relación laboral de trabajadores con discapacidad en Centro Especial de Empleo.
- 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 sociedades, así como las que se produzcan con estos últimos (salvo hijos de autónomo menores de 30, convivan con él o no, o familiar menor de 45 que no conviva con él ni esté a su cargo).

- Contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. Se exceptúa la transformación de los contratos en prácticas y de relevo y de sustitución por anticipo de la edad de jubilación en los términos del art.7 de la Ley 3/2012.
- 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, salvo que la finalización se produjera por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.
- No podrá concertar el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a que se refiere el presente artículo, la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera adoptado decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad al 8 de julio de 2012, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo (art.4.6 Ley 3/2012).

REQUISITOS DE LAS EMPRESAS (art.5 Ley 43/2006)

- Hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, tanto en la fecha de las contrataciones como durante su vigencia.
- No haber sido excluidas de los beneficios por la comisión de infracciones muy graves no prescritas en los términos del art.46.2 de la LISOS.

MEDIDAS DE APOYO A LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y LA REDUCCIÓN DE JORNADA (Art.15, Ley 3/2012)

La empresas podrán aplicarse una bonificación del 50% en la cuota patronal por contingencias comunes por contingencias comunes en las cuotas devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o fuerza mayor, incluidas las suspensiones de contratos colectivos tramitadas de conformidad con la legislación concursal. La duración de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por cada uno de ellos.

Para el mantenimiento de la bonificación es requisito indispensable que las empresas mantengan en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año, a contar desde la finalización de la suspensión o la reducción de la jornada. El incumplimiento de dicha obligación conllevará la obligación de devolver las bonificaciones aplicadas, salvo que el contrato se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

Esta medida será aplicable a las suspensiones de contratos de trabajo o reducciones de jornada que se inicien desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.

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)

1. 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.

2. 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.
3. 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).
4. "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.

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 SUBVENCIONES (art.2.2 Ley 43/2006)

Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa:

- Hombres Menores de 45 años: 375 euros/mes (4.500 euros/año) durante la vigencia del contrato.
- Hombres Mayores de 45 años: 475 euros/mes (5.700 euros/año) durante la vigencia del contrato.
- Mujeres Menores de 45 años: 445,83 euros/mes (5.350 euros/año) durante la vigencia del contrato.
- Mujeres Mayores de 45 años: 475 euros/mes (5.700 euros/año) durante la vigencia del contrato.

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):

- Hombres Menores de 45 años: 425 euros/mes (5.100 euros/año) durante la vigencia del contrato.
- Hombres Mayores de 45 años: 525 euros/mes (6.300 euros/año) durante la vigencia del contrato.
- Mujeres Menores de 45 años: 495,83 euros/mes (5.950 euros/año) durante la vigencia del contrato.
- Mujeres Mayores de 45 años: 525 euros/mes (6.300 euros/año) durante la vigencia del contrato.

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.
- 3.907 EUROS por cada contrato celebrado a tiempo completo (en los contratos a tiempo parcial se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada).
- 7.814 EUROS 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 INEM 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 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 prof., 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 a lo establecido en el artículo 44 de la Ley 4271994 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, administrativas y de orden social (art. 44).

(DA.6ª Ley 13/96 de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden social. Incorpora lo redactado en cursiva) .

- 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.

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.
- Las empresas no podrán acogerse a esta modalidad de contratación cuando hayan amortizado puesto de trabajo por despido improcedente, ERE y por la causa prevista en el apartado c) del art. 52 del Estatuto de los Trabajadores con posterioridad al 1-1-96.

EXCLUSIONES

- Cónyuge, ascendientes y descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresario o de quien ostente cargo de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas, que revistan la forma jurídica de sociedad y los que se produzcan con estos últimos.
- “No podrán contratar temporalmente las empresas que en los doce meses anteriores a la contratación hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo. El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento, de la declaración de improcedencia o del despido colectivo”.

EMPRESAS

- Sin ningún límite de plantilla.

COLECTIVO

- Discapacitados.

BONIFICACIONES (art.2.2.4 Ley 43/2006)

Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa:

- Hombres Menores de 45 años: 291,66 euros/mes (3.500 euros/año) durante la vigencia del contrato.
- Hombres Mayores de 45 años: 341,66 euros/mes (4.100 euros/año) durante la vigencia del contrato.
- Mujeres Menores de 45 años: 341,66 euros/mes (4.100 euros/año) durante la vigencia del contrato.
- Mujeres Mayores de 45 años: 391,66 euros/mes (4.700 euros/año) durante la vigencia del contrato.

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):

- Hombres Menores de 45 años: 341,66 euros/mes (4.100 euros/año) durante la vigencia del contrato.
- Hombres Mayores de 45 años: 391,66 euros/mes (4.700 euros/año) durante la vigencia del contrato.
- Mujeres Menores de 45 años: 391,66 euros/mes (4.700 euros/año) durante la vigencia del contrato.

- Mujeres Mayores de 45 años: 441,66 euros/mes (5.300 euros/año) durante la vigencia del contrato.

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 euros ó 7.814 euros (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.

APLICACIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATACIÓN PARA EL FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN

D.A. 7ª de la Ley 12/2001 de 9 de julio que modifica el art.17 de la Ley 13/1986 de 14 de abril de Fomento y Coordinación general de la Investigación Científica y Técnica.

MODALIDADES DE CONTRATO TEMPORAL POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO / CONTRATO EN PRÁCTICAS

Los organismos públicos de investigación podrán celebrar, con cargo a sus presupuestos administrativos o comerciales y de acuerdo con lo que establezcan sus respectivos Estatutos, los siguientes contratos laborales:

Contratos para la realización de un PROYECTO ESPECÍFICO DE INVESTIGACIÓN: Se regirán por lo dispuesto en el art.15.1 del ET con las siguientes peculiaridades:

- Podrán formalizarse con personal investigador, o personal científico o técnico.
- La actividad desarrollada por los investigadores o por el personal científico o técnico será evaluada ANUALMENTE, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación.

Contratos para la INCORPORACIÓN DE INVESTIGADORES al sistema español de ciencia y tecnología: Se regirán por el art.11.1 del ET con las siguientes peculiaridades:

- Sólo podrán concertarse con quienes estén en posesión de título de DOCTOR, sin que sea de aplicación el límite de 4 AÑOS a que se refiere el art.11.1
- El trabajo a desarrollar consistirá en la realización de actividades, programas o proyectos de investigación que permitan ampliar, perfeccionar o completar la experiencia científica de los interesados.
- La actividad desarrollada por los investigadores será evaluada, al menos, cada DOS AÑOS, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación.
- La duración del contrato no podrá ser inferior a 1 AÑO ni exceder de 5 AÑOS. Cuando se hubiera concertado por una duración inferior a 5 años podrá prorrogarse sucesivamente, sin que en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior al año.
- Ningún investigador podrá ser contratado, en el mismo o distinto organismo y con arreglo a esta modalidad por un tiempo superior a 5 AÑOS.

- La retribución de estos investigadores no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice idénticas o análogas actividades.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EXCLUSIONES

Los organismos públicos y las instituciones sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico (referidos en el art.11 de la Ley 13/1986 de 14 de abril) podrán contratar personal investigador, o personal científico o técnico, con arreglo a lo dispuesto en el apartado anterior.

Las Universidades Públicas únicamente podrán celebrar los contratos cuando sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas para la contratación temporal de personal investigador, científico o técnico, para el desarrollo de nuevos programas o proyectos singulares de investigación que no puedan llevar a cabo con personal propio.

EMPRESAS DE PROMOCIÓN E INSERCIÓN DE PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

D.A. 9ª de la Ley 12/2001 de 9 de julio (derogado por la Disposición Derogatoria Única de la Ley 44/2007, para la regulación de empresas de inserción).

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO

(8) Real Decreto Ley 4/2013 de 22 de febrero

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (disposición derogatoria única). RD-Ley 20/2012, de 13 de julio (disposición transitoria sexta); Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género (artículo 21.3). Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (disp. ad.9ª y 11ª). Ley 43/2006, de 29 de diciembre, (BOE 30 de diciembre), para la mejora del crecimiento y del empleo.

RD 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción socio-laboral para mujeres víctimas de la violencia de género.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Empleadores, incluidos los centros especiales de empleo, que contraten indefinida o temporalmente a trabajadores con discapacidad.
- Empleadores que contraten indefinida o temporalmente a personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004 del 28 de diciembre, de víctima de violencia doméstica o de víctima del terrorismo (art.34, Ley 29/2011). En estos casos no es necesario que el trabajador contratado figure inscrito como demandante de empleo.
- Empleadores que contraten indefinida o temporalmente a trabajadores de situación en exclusión social que se acreditará por la pertenencia a algunos de los colectivos siguientes :
 - Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
 - Personas que no puedan acceder a las anteriores prestaciones por alguna de las siguientes causas:
 - Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
 - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
 - Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
 - Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
 - Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.

(8) Consultar las modificaciones que introduce el Real Decreto Ley correspondiente en ADENDA al presente documento.

- Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos. Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
 - Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla. (Disp. Final 3ª. Ley 44/2007, de 13 de diciembre).
- Empleadores que hayan sido autorizados a suspender contratos de trabajo o reducir temporalmente la jornada en virtud de un ERE, incluidas las suspensiones colectivas a tramitadas de conformidad con la legislación concursal (art.15, Ley 3/2012).

FINANCIACIÓN DE LAS AYUDAS Y CONTROL

- Las bonificaciones se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal.
- Las bonificaciones de cuotas de la SS se aplicarán por los empleadores de carácter automático en los siguientes documentos de cotización, sin perjuicio de su control y revisión por la IT, la TGSS y el Servicio Público de Empleo Estatal.
- La TGSS facilitará mensualmente al SPEE el nº de trabajadores objeto de bonificación detallados por colectivos, con sus respectivas bases de cot. y las deducciones que se apliquen como consecuencia de lo previsto en la presente norma.
- Con la misma periodicidad, la DG del SPEE facilitará a la DG de la ITSS la información necesaria sobre el nº de contratos comunicados objeto de bonificaciones de cuotas, detallados por colectivos, así como cuanta información relativa a cotizaciones y deducciones aplicadas sea precisa para la planificación y programación de la actuación inspectora.

REQUISITOS DEL EMPRESARIO

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la SS tanto en la fecha de concesión de las ayudas como durante la percepción de las mismas. La falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones dará lugar a la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en este programa, respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo.
- No haber sido excluido del acceso a los beneficios derivados de los programas de empleo por la comisión de INFRACCIONES MUY GRAVES no prescritas, conforme al art.46.2 del RDLeg 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- En el caso de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar.

EXCLUSIONES

- 1.- 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.
- 2.- 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 (disp. final 15 Ley 51/2007, de 26 de diciembre).

- 3.- Contrataciones realizadas con trabajadores que, en los 24 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.
- 4.- 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.
- 5.- 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 y del RD-Ley 9/1997 de 17 de mayo por el que se regulan incentivos en materia de SS y de carácter fiscal para el fomento y la estabilidad en el empleo y de la Ley 64/1997 de 26-XII; así como de la Ley 50/1998 de 30-XII; de la Ley 55/1999 de 29-XII, de la Ley 14/2000 de 29-XII, de la Ley 12/2001 de 9-VII, de la Ley 24/2001 de 27-XII, del RDL 16/2001 de 27-XII., de la Ley 35/2002 de 12-VII, de la Ley 53/2002 de 30-XII, de la Ley 62/2003, de 30-XII y de la Ley 2/2004 DE 27-XII 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.
- 6.- 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.
- 7.- 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.

COLECTIVOS E INCENTIVOS (9) Real Decreto Ley 4/2013 de 22 de febrero

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

(CONTRATACIÓN INDEFINIDA. Art.2.2 Ley 43/2006)

a) Discapacitados SIN discapacidad severa

- Hombres Menores de 45 años: 375 euros/mes (4.500 euros/año) durante la vigencia del contrato.
- Hombres Mayores de 45 años: 475 euros/mes (5.700 euros/año) durante la vigencia del contrato.
- Mujeres Menores de 45 años: 445,83 euros/mes (5.350 euros/año) durante la vigencia del contrato.
- Mujeres Mayores de 45 años: 475 euros/mes (5.700 euros/año) durante la vigencia del contrato.

b) 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):

- Hombres Menores de 45 años: 425 euros/mes (5.100 euros/año) durante la vigencia del contrato.
- Hombres Mayores de 45 años: 525 euros/mes (6.300 euros/año) durante la vigencia del contrato.
- Mujeres Menores de 45 años: 495,83 euros/mes (5.950 euros/año) durante la vigencia del contrato.

(9) Consultar las modificaciones que introduce el Real Decreto Ley correspondiente en ADENDA al presente documento.

- Mujeres Mayores de 45 años: 525 euros/mes (6.300 euros/año) durante la vigencia del contrato.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD - (CONTRATACIÓN TEMPORAL. Art. 2.2 Ley 43/2006)

a) Discapacitados SIN discapacidad severa

- Hombres Menores de 45 años: 291,66 euros/mes (3.500 euros/año) durante la vigencia del contrato.
- Hombres Mayores de 45 años: 341,66 euros/mes (4.100 euros/año) durante la vigencia del contrato.
- Mujeres Menores de 45 años: 341,66 euros/mes (4.100 euros/año) durante la vigencia del contrato.
- Mujeres Mayores de 45 años: 391,66 euros/mes (4.700 euros/año) durante la vigencia del contrato.

b) 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):

- Hombres Menores de 45 años: 341,66 euros/mes (4.100 euros/año) durante la vigencia del contrato.
- Hombres Mayores de 45 años: 391,66 euros/mes (4.700 euros/año) durante la vigencia del contrato.
- Mujeres Menores de 45 años: 391,66 euros/mes (4.700 euros/año) durante la vigencia del contrato.
- Mujeres Mayores de 45 años: 441,66 euros/mes (5.300 euros/año) durante la vigencia del contrato.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD. 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.

VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y DEL TERRORISMO

- Contrataciones indefinidas: 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante cuatro años.
- Contrataciones temporales: 50 euros/mes (600 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

- Contrataciones indefinidas: 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante cuatro años.
- Contrataciones temporales: 50 euros/mes (600 euros/año) durante cuatro años.

PERSONAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL

- Contrataciones indefinidas: 50 euros/mes (600 euros/año) durante cuatro años.
- Contrataciones temporales: 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

INCENTIVOS PARA LA TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN CONTRATOS INDEFINIDOS

- Por la transformación en indefinidos de los contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de celebración y de su transformación en indefinido: 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante 4 años.
- La transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de un contrato formativo tendrán la misma bonificación que el supuesto de contratación indefinida de personas con discapacidad.

MEDIDAS DE APOYO A LAS SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y A LA REDUCCIÓN DE JORNADA

- Bonificación del 50 % de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por objetivas o por fuerza mayor, incluidas las suspensiones de contratos colectivos tramitadas de

conformidad con la legislación concursal. La duración de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajador.

- El empresario deberá mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción. En caso de incumplimiento de esta obligación, estará obligado a reintegrar las bonificaciones aplicadas respecto de dichos trabajadores. No se considerará incumplida esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.
- Las empresas que extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos a los que se haya aplicado esta bonificación quedarán excluidas por un periodo de doce meses de la aplicación de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. Esta exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas. El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.
- Los beneficios serán aplicables a las suspensiones y/o reducciones de jornada presentadas desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.
- La bonificación será compatible con cualquier otra ayuda pública prevista con la misma finalidad, sin que, en ningún caso, la suma de las bonificaciones pueda exceder el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

CONCURRENCIA DE BONIFICACIONES

- Los beneficios establecidos en esta norma no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del COSTE SALARIAL ANUAL correspondiente al contrato que se bonifica.

INCOMPATIBILIDAD DE AYUDAS

Se podrán mantener las bonificaciones que se vinieran disfrutando por CONTRATACION INDEFINIDA cuando el trabajador haya rescindido voluntariamente un contrato acogido a medidas de fomento de aplicación a partir de 17.V.1997 y sea contratado sin solución de continuidad mediante nuevo contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo, por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas. Al nuevo contrato se les aplicarán las bonificaciones en la misma cuantía y por el tiempo que restase para completar el período previsto en el momento de la contratación inicial. Si el primer empleador hubiere percibido alguna otra ayuda de fomento por la misma contratación no estará obligado a su devolución, ni se tendrá derecho a nueva ayuda.

Durante la vigencia de un contrato bonificado que se hubiere concertado a tiempo parcial se transforme a tiempo completo o viceversa, no se perderán las bonificaciones, se percibirán las que correspondan al nuevo contrato pero no supone el inicio de ningún nuevo periodo. Si se reitera la novación del contrato se perderá la bonificación a partir de la segunda novación, salvo que esta última sea de tiempo parcial a tiempo completo. Tampoco se producirá la pérdida de la bonificación en el supuesto que un trabajador jubilado parcialmente incremente anualmente la reducción de su jornada de trabajo y salario. En el supuesto de sucesión de empresas (art. 44 ET) el nuevo empleador no perderá el derecho a las bonificaciones disfrutadas por el anterior.

COTIZACIÓN A LA SS-BASES Y TIPOS PARA 2013

Orden ESS/56/2013, de 28 de enero

GRUPOS DE COTIZACIÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	A JORNADA COMPLETA		A TIEMPO PARCIAL	
		Base mínima	Base máxima	Base mínima por día	Base mínima por hora (****)
		Euros/mes	Euros/mes		Euros/hora
1	Ingenieros, Licenciados i Personal de Alta Dirección excluidos del art. 1.3 c) ET	1.051,50	3.425,70	-	6,33
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	872,10	3.425,70	-	5,25
3	Jefes administrativos y de Taller	758,70	3.425,70	-	4,57
4	Ayudantes no titulados	753,00	3.425,70	-	4,54
5	Oficiales Administrativos	753,00	3.425,70	-	4,54
6	Subalternos	753,00	3.425,70	-	4,54
7	Auxiliares Administrativos	753,00	3.425,70	-	4,54
		Euros/día	Euros/día		Euros/hora
8	Oficiales de 1ª y 2ª	25,10	114,19	-	4,54
9	Oficiales de 3ª y Especialistas	25,10	114,19	-	4,54
10	Trabajadores mayores de 18 años no cualificados / Peones	25,10	114,19	-	4,54
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	25,10	114,19	-	4,54

TOPES MÍNIMO (***) Y MÁXIMO

(CONTINGENCIA 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	máximo	mínimo/día	mínimo/hora	máximo/mes
753	3.425,70	-	4,54	3.425,70

TIPOS DE COTIZACIÓN	CONTINGENCIAS		HORAS EXTRAS (Coitación adicional)	DESEMPLEO	F. GARANTIA		FORMACIÓN	CONTINGENCIAS A.T. y E.P.
	COMUNES	NO Fuerza Mayor			SALARIAL	PROFESIONAL		
EMPRESA	23,60% (*****)	23,60%	Fuerza mayor 12%	5,50% (*****)	0,20%	0,60%	Tarifa de primas establecida en la disposición final 17ª de la Ley 17/2012, de 27 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%	4,70%	2%	1,55%	-	0,10%		
TOTAL	28,30%	28,30%	14%	7,05%	0,20%	0,70%		
Contrato para la formación y el aprendizaje	36,61 euros			53,09 euros	2,32 euros	1,27 euros	4,20 euros a cargo exclusivo del empresario (IT 2,35/IMS 1,85)	
(CUOTA ÚNICA)	(30,52 E + 6,09 T)			(41,42 E + 11,67 T)(*****)		(1,12 E + 0,15 T)		
CDD a tiempo completo				8,3% (6,7% E + 1,6% T)				
CDD a tiempo parcial				9,3% (7,7% 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 = N° de horas realmente trabajadas * Base horaria correspondiente a la categoría profesional indicada en el cuadro.

(*****) -**CONTRATOS TEMPORALES DE MENOS DE SIETE DIAS** (excepto C. Interinidad): Incremento de la cotización empresarial en un 36% (DA 6ª Ley 12/2001, de 9 de julio).

(*****) -Transformación de contratos de duración determinada a indefinida, se aplicará el tipo de cotización previsto para la contratación indefinida (Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero).

(*****) -Art.32.2.1.1.d OM ESS 56/2013, de 28 de enero.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI)

Periodo	Norma reguladora	Desde 18 años			De 17 años			De 16 años		
		Día	Mes	Mes	Día	Mes	Mes	Día	Mes	Mes
01.01.85 a 31.12.85	RD 299/1984	1.239 pts.	37.170 pts.	760 pts.	22.800 pts.	479 pts.	14.370 pts.			
01.01.86 a 31.12.86	RD 2474/1985	1.338 pts.	40.140 pts.	821 pts.	24.630 pts.	517 pts.	15.510 pts.			
01.01.87 a 31.12.87	RD 2642/1986	1.405 pts.	42.150 pts.	862 pts.	25.860 pts.	543 pts.	16.290 pts.			
01.01.88 a 31.12.88	RD 1681/1987	1.468 pts.	44.040 pts.	901 pts.	27.030 pts.	567 pts.	17.010 pts.			
01.01.89 a 31.12.89	RD 23/1989	1.556 pts.	46.680 pts.	955 pts.	28.650 pts.	601 pts.	18.030 pts.			
Menores de 18 años										
01.01.90 a 31.12.90	RD 170/1990	1.667 pts.	50.010 pts.	1.100 pts.	33.000 pts.					
01.01.91 a 31.12.91	RD 8/1991	1.775 pts.	53.250 pts.	1.172 pts.	35.160 pts.					
01.01.92 a 31.12.92	RD 3/1992	1.876 pts.	56.280 pts.	1.239 pts.	37.170 pts.					
01.01.93 a 31.12.93	RD 44/1993	1.951 pts.	58.830 pts.	1.289 pts.	38.670 pts.					
01.01.94 a 31.12.94	RD 2318/1993	2.019 pts.	60.570 pts.	1.334 pts.	40.020 pts.					
01.01.95 a 31.12.95	RD 2548/1994	2.090 pts.	62.700 pts.	1.381 pts.	41.430 pts.					
01.01.96 a 31.12.96	RD 2199/1995	2.164 pts.	64.920 pts.	1.474 pts.	50.220 pts.					
01.01.97 a 31.12.97	RD 2656/1996	2.221 pts.	66.630 pts.	1.971 pts.	59.130 pts.					
Mensual										
01.01.98 a 31.12.98	RD 2015/1997	2.268 pts.	68.040 pts.	68.040 pts.	952.560 pts.					
01.01.99 a 31.12.99	RD 2817/1998	2.309 pts.	69.270 pts.	69.270 pts.	969.780 pts.					
01.01.00 a 31.12.00	RD 2065/1999	2.356 pts.	70.680 pts.	70.680 pts.	989.520 pts.					
01.01.01 a 31.12.01	RD 3476/2000	2.404 pts.	72.120 pts.	72.120 pts.	1.009.680 pts.					
01.01.02 a 31.12.02	RD 1466/2001	14.74 €	442.20 €	442.20 €	6.190.80 €					
01.01.03 a 31.12.03	RD 1426/2002	15.04 €	451.20 €	451.20 €	6.316.80 €					
01.01.04 a 30.06.04	RD 1793/2003	15.35 €	460.50 €	460.50 €	6.447 €					
01.07.04 a 31.12.04	RDL 3/2004	16.36 €	490.80 €	490.80 €	6.871.20 €					
01.01.05 a 31.12.05	RD 2388/2004	17.10 €	513 €	513 €	7.182 €					
01.01.06 a 31.12.06	RD 1613/2005	18.03 €	540.90 €	540.90 €	7.572.60 €					
01.01.07 a 31.12.07	RD 1632/2006	19.02 €	570.60 €	570.60 €	7.988.40 €					
01.01.08 a 31.12.08	RD 1763/2007	20 €	600 €	600 €	8.400 €					
01.01.09 a 31.12.09	RD 2128/2008	20.80 €	624 €	624 €	8.736 €					
01.01.10 a 31.12.10	RD 2030/2009	21.11 €	633.30 €	633.30 €	8.866.20 €					
01.01.11 a 31.12.11	RD 1795/2010	21.38 €	641.40 €	641.40 €	8.979.60 €					
01.01.12 a 31.12.12	RD 1888/2011	21.38 €	641.40 €	641.40 €	8.979.60 €					
01.01.13 a 31.12.13	RD 1717/2012	21.51 €	645.30 €	645.30 €	9.034.20 €					

INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM)
 Se crea un indicador público de renta a efectos múltiples (IPREM) para su utilización como indicador o referencia del nivel de renta que sirva para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinados beneficios, prestaciones o servicios públicos, que sustituirá al SMI en esta función.

Periodo	Norma reguladora	Mensual			Anual
		Diario	Mensual	Anual	
01.07.04 a 31.12.04	RDL 3/2004	15.35 €	460.50 €	5.526 €	
01.01.05 a 31.12.05	RDL 11/2004	15.66 €	469.80 €	5.637.60 €	
01.01.06 a 31.12.06	Ley 30/2005	16.05 €	479.10 €	5.749.20 €	
01.01.07 a 31.12.07	Ley 42/2006 D.A. 31	16.84 €	499.20 €	5.990.40 €	
01.01.08 a 31.12.08	RDL 1/2008	17.23 €	516.90 €	6.202.80 €	
01.01.09 a 31.12.09	Ley 2/2008	17.57 €	527.24 €	6.326.88 €	
01.01.10 a 31.12.10	Ley 26/2009	17.75 €	532.51 €	6.390.13 €	
01.01.11 a 31.12.11	Ley 39/2010 *	17.75 €	532.51 €	6.390.13 €	
01.01.12 a 31.12.12	Ley 2/2012	17.75 €	532.51 €	6.390.13 €	
01.01.13 a 31.12.13	Ley 17/2012	17.75 €	532.51 €	6.390.13 €	

* Cuando la referencia SMI haya sido sustituida por el IPREM: 7.455,14. Con exclusión de pagas: 6.390,13 euros.

PENSIONES						
<p>Para el año 2013, las pensiones contributivas del sistema de Seguridad Social, las no contributivas y las no concurrentes del SOVI se revalorizan en el porcentaje del 1% (art.5 RD-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, en relación con el art.43 de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013). El anterior porcentaje se eleva hasta el 2% cuando 1.000 euros/mensuales o 14.000 euros/ anuales. La pensión máxima mensual se fija en el importe de 2.548,12 €.</p>						
CONTRIBUTIVAS						
Clase de Pensión	Con cónyuge a cargo Euros/mes	Sin cónyuge: Unidad económica unipersonal Euros/mes	Con cónyuge no a cargo Euros/mes	Con cónyuge a cargo Euros/año	Sin cónyuge: Unidad económica unipersonal Euros/año	Con cónyuge no a cargo Euros/año
JUBILACIÓN						
Titular con 65 años o más	778,90	631,30	598,80	10.904,60	8.838,20	8.383,20
Titular menor de 65 años	730,00	590,50	558,00	10.220,00	8.267,00	7.812,00
INCAPACIDAD PERMANENTE						
Gran invalidez	1.168,40	947	898,20	16.357,60	13.258,00	12.574,80
Absoluta	778,90	631,30	598,80	10.904,60	8.838,20	8.383,20
Total (titular con 65 años)	778,90	631,30	598,80	10.904,60	8.838,20	8.383,20
Total (titular con edad entre 60 y 64 años)	730,00	590,50	558,00	10.220,00	8.267,00	7.812,00
Total (derivada de enfermedad común menor de 60 años)	392,60	392,60	55% Base mínima cotización RGSS	5.496,40	5.496,40	55% Base mínima cotización RGSS
Parcial del régimen de accidentados de trabajo (titular con 65 años)	778,90	631,30	598,80	10.904,60	8.838,20	8.383,20
VIUEDEDAD						
Titular con cargas familiares	--	730,00	--	--	10.220,00	--
Titular con 65 años o discapacidad igual o superior al 65%	--	631,30	--	--	8.838,20	--
Titular con edad entre 60 y 64 años	--	590,50	--	--	8.267,00	--
Titular con menos de 60 años	--	477,90	--	--	6.690,60	--
ORFANDAD						
Por beneficiario	192,80			2.699,20		
Por beneficiario discapacitado menor de 18 años con una discapacidad igual o superior al 65%	379,40			5.311,60		
En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 6.690,60 euros/año distribuidos, en su caso, entre los beneficiarios.						
A FAVOR DE FAMILIARES						
Por beneficiario	192,80			2.699,20		
Si no existe viudo ni huérfano pensionistas:						
Un solo beneficiario con 65 años	466,10			6.525,40		
Un solo beneficiario menor de 65 años	439,00			6.146,00		
Varios beneficiarios: el mínimo asignado a cada uno de ellos se incrementará en el importe que resulte de prorratear 3.991,40 euros/año entre el número de beneficiarios.						
Pensiones SOVI						
403,70. Concurrencia con pensiones de viudedad de alguno de los Regímenes del sistema de la Seguridad Social: 392,20 €						
NO CONTRIBUTIVAS						
JUBILACIÓN E INVALIDEZ	364,90			5.108,60		

OTRAS DISPOSICIONES DE CARACTER LABORAL

HORAS EXTRAORDINARIAS (arts. 6, 35 y 36 ET)

Tiene la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realiza sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo establecida legal o convencionalmente. El valor de la hora extraordinaria no será, en ningún caso, inferior al valor de la hora ordinaria. En Convenio Colectivo o, en su defecto en el contrato de trabajo, se decidirá entre abonar tales horas extraordinarias en la cuantía que fije el Convenio o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro de los 4 meses siguientes a la fecha de su realización.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año. Las horas trabajadas en exceso para prevenir o reparar siniestros y otros daños urgentes, no computan a efectos del límite máximo. Las horas que hayan sido compensadas mediante descanso retribuido dentro de los 4 meses siguientes a su realización, tampoco computan a efectos del límite máximo. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de 18 años, a los trabajadores nocturnos y durante el período de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial.

JORNADA DE TRABAJO (art. 34 ET)

La duración de la jornada de trabajo es la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo, dentro de los márgenes que permite la normativa.

- **Jornada anual:** a través de los convenios colectivos, o en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se pueden regular jornadas anuales respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.
- **Jornada semanal:** la duración semanal del Trabajo efectivo no puede exceder de 40 horas, de promedio en cómputo anual.
- **Jornada diaria:** la jornada diaria no puede superar las 9 horas, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por pacto entre el empresario y los representantes de los trabajadores se establezca otra distribución, respetando en todo caso el descanso mínimo entre jornadas. Los menores de 18 años no pueden realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla. (Añadido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

DESCANSOS (art. 37 ET)

Se denomina período de descanso aquel en que el trabajador se encuentra libre de la actividad laboral, y no se encuentra a disposición del empresario.

- **Descanso semanal:** descanso ininterrumpido de día y medio a la semana que, como regla general, debe comprender la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo. Para los menores de 18 años, el descanso debe ser, como mínimo, de 2 días ininterrumpidos.
- **Descanso entre jornadas:** entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deben mediar, como mínimo, 12 horas.
- **Pausas durante la jornada de trabajo:** siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, debe establecerse un período de descanso, también llamado "tiempo de bocadillo", cuya duración no sea inferior a 15 minutos. Este tiempo se considera de trabajo efectivo cuando se establezca por convenio o contrato de trabajo. Para los menores de 18 años, este período debe tener una duración mínima de 30 minutos, y debe establecerse siempre que la duración de la jornada continuada exceda de 4 horas y media.

REDUCCIONES DE JORNADA

- **Por lactancia** (art. 37.4 ET):

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponden al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, y debe preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorpore a su jornada ordinaria. (Redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y disp. final Primera de la Ley 3/2012).

- **Hospitalización de neonato** (art.37.4 bis ET):

Cuando por producirse un nacimiento prematuro, o por cualquier causa, el hijo debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora con derecho a remuneración o a reducir su jornada de trabajo un máximo de 2 horas con la disminución proporcional del salario.

- **Guarda legal** (art. 37.5 ET):

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tiene el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y, que no desempeñe actividad retribuida. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso la reducción de jornada. (Redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y disp. final Primera de la Ley 3/2012).

- **Víctimas de violencia de género** (art. 37.7 ET):

Cuando una trabajadora se encuentre en esta situación tiene derecho a reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a reordenar el tiempo de trabajo, bien adaptando su horario, bien aplicando el horario flexible o mediante cualquier otra fórmula que se utilice en la empresa para ello.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO, RIESGO POR EMBARAZO Y POR CAUSA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- **Parto/maternidad** (art. 48.4 ET):

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

Las trabajadoras que no reúnan el requisito de carencia para causar derecho a la prestación económica por maternidad, tendrán derecho a un subsidio de naturaleza no contributiva por importe igual al 100% del IPREM y durante un periodo de 42 días naturales a contar desde el parto. Dicho periodo se incrementará en 14 días naturales en los casos de nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, o en una familia monoparental, o en los supuestos de parto múltiple, o cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65%. (Redacción dada por el RD 295/2009, de 3 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural).

- **Paternidad** (art. 48.bis ET):

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. No obstante lo anterior, el permiso de paternidad podrá ser ampliado hasta 20 días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en el seno de una familia numerosa o cuando haya en la familia un miembro con discapacidad, en un grado igual o superior al 33% (art. 26.2 del RD 295/2009). Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. La disposición final undécima de la Ley 3/2012 fija la entrada en vigor de la ampliación a cuatro semanas de la duración del permiso (disposición adicional trigésima de la Ley 27/2011) en el 1 de enero de 2013; esta medida ha quedado, sin embargo, en suspenso hasta 1 de enero de 2014 (Ley 17/2012, disposición final 18ª).

Parto prematuro (art. 48.4 ET):

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 instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, 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.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle. (Redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

- **Adopción y acogimiento** (art. 48.4 ET):

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en 2 semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución constitutiva de la adopción. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o

acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de 2 semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. (Redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

- **Riesgo durante el embarazo** (art. 48.5 ET):

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. (Redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

En los supuestos en los que la trabajadora, por razón de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, sea destinada a un puesto de trabajo diferente que sea compatible con su estado, se aplicará con respecto de las cuotas devengadas durante el período de permanencia en el nuevo puesto de trabajo una reducción con cargo al Presupuesto de la Seguridad Social del 50% de la aportación empresarial en concepto de contingencias comunes (disposición adicional 77ª Ley 17/2012).

- **Víctimas de violencia de género** (arts. 45.1 y 48.6 ET; arts. 124, 208 y 210 LGSS):

La trabajadora podrá decidir abandonar temporalmente su puesto de trabajo, obligada como consecuencia de ser víctima de la violencia de género. La duración de este período no podrá exceder, inicialmente, de 6 meses, salvo que judicialmente se prorrogue tal situación de suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

El período de suspensión, tanto para la trabajadora por cuenta ajena, como para la trabajadora por cuenta propia, se considera como de cotización efectiva a efectos del reconocimiento de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y desempleo.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA (art. 46 ET)

El trabajador, con al menos, 1 año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de 4 meses y no superior a 5 años. Por convenio colectivo puede establecerse un mayor plazo de duración. (Redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

- **Excedencia para el cuidado de hijos:** Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- **Cuidado de familiares:** También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. 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 período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo 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 el empresario, 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. (Redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

PERMISOS RETRIBUIDOS (art. 37.3 ET)

- Matrimonio: 15 días naturales.
- Nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días, que podrá ampliarse a 4 cuando el trabajador necesite desplazarse.
- Traslado del domicilio habitual: 1 día.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. - Disfrute de permisos necesarios para concurrir a exámenes y preferencia a elegir turno de trabajo, cuando se cursen estudios para la obtención de título académico o profesional.
- Adaptación de la jornada ordinaria para asistencia a cursos de Formación Profesional, o permiso oportuno, con reserva del puesto de trabajo. Los términos y condiciones concretas del ejercicio efectivo de estos derechos se pactarán en Convenio Colectivo (art. 23 ET).
- Crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones, según la siguiente escala (art. 68 ET):

Nº Trabajadores	Horas
Hasta 100 trabajadores	15 horas
De 101 a 250 trabajadores	20 horas
De 251 a 500 trabajadores	30 horas
De 501 a 750 trabajadores	35 horas
De 751 en adelante	40 horas

- Desplazamiento fuera de la localidad de su domicilio: las empresas por razones técnicas, organizativas o de producción o por contrataciones referidas a la actividad empresarial, podrán desplazar su personal por un tiempo no superior a 12 meses en un período de 3 años comportando residencia en población distinta a la de su domicilio habitual. Si dicho desplazamiento es superior a 3 meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin contar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario (art. 40.4 ET).
- Búsqueda de empleo en caso de despido objetivo: 6 horas semanales de licencia retribuida para la búsqueda de nuevo empleo durante el período de preaviso (art. 53.2 ET).

RECIBO DE SALARIOS O NÓMINA (art. 29 ET; 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 del MTAS, 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.

TRABAJO NOCTURNO (art. 36.1 ET)

Se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Cuando el empresario recurra regularmente a esta modalidad debe informar de ello a la autoridad laboral.

Es trabajador nocturno quien realice normalmente una parte no inferior a 3 horas de su jornada diaria de trabajo, en período nocturno y quien se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada anual. La jornada ordinaria no puede exceder de 8 horas diarias de promedio, en un período referencia de 15 días. Los menores de 18 años no pueden realizar trabajos nocturnos (art. 6 ET).

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. 128 a 131 LGSS)

- **Requisitos de los beneficiarios** (arts. 124 y 130 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, tengan cubierto un período mínimo de cotización:

Enfermedad común	Accidente no laboral	Accidente y enfermedad profesional
180 días cotizados dentro de los 5 años anteriores.	No se exige	No se exige

- **Cuantía de la prestación** (arts. 120, 129 y 131 LGSS; RD 5311980; 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		Contingencias Profesionales	
Días	Porcentaje	Días	Porcentaje
Del 4° al 20	60%	Desde el día siguiente a la baja	75%
A partir del 21°	75%		

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. 131 LGSS):

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

Contingencias Comunes		Contingencias Profesionales	
3 primeros días	No se abona ,salvo acuerdo	Día del accidente	Empresa
Del 4º al 15º día	Empresa	Desde 1er día baja	Entidad gestora o mutua
A partir del 16º día	Entidad gestora, mutua o empresa colaboradora		

Duración y prórroga (arts. 128 a 131 LGSS):

	Plazo máximo	Prórroga
Contingencias comunes o profesionales	365 días	180 días

Agotado el plazo de duración de 365 días previsto, el INSS, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la incapacidad permanente del trabajador, 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.128.1 a) LGSS, en redacción dada por la Disposición final quinta de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2013).

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.

(Redacción dada por el RD 1430/2009, de 11 de septiembre, de medidas en materia de Seguridad Social, en relación con la prestación de Incapacidad Temporal que desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre).

- **Partes médicos** (RD 575/1997; 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 y del que hace entrega de 2 copias al trabajador.
2. Parte médico de confirmación expedido al 4º día del inicio de la situación de IT, y sucesivamente cada 7 días, contados desde el primer parte de confirmación. Se procede igual que con el parte de baja

Parte médico de alta, conteniendo el resultado del reconocimiento y la causa de la alta médica.

Los partes médicos que han de expedirse en la situación de IT derivada de contingencias profesionales se ajustan, prácticamente, a lo dispuesto para la IT por contingencias comunes, con la salvedad de que el primer parte de confirmación se expide a los 7 días naturales del inicio de la incapacidad y sucesivamente, cada 7 días a partir del primer parte de confirmación.

El trabajador tiene la obligación de entregar a la empresa una copia de los partes médicos de baja y de confirmación en el plazo de 3 días desde su expedición. La copia del parte médico de alta ha de ser presentado a la empresa dentro de las 24 horas siguientes. La empresa, recibido el parte médico de baja o confirmación entregado por el trabajador, cumplimenta los apartados que le conciernan, y la remitirá la misma, debidamente sellada y firmada, a la Entidad Gestora en el plazo de 5 días contados a partir del mismo día de su recepción, utilizando a tal efecto cualquier medio autorizado que permita dejar constancia del hecho de la comunicación.

DESEMPLEO (arts. 203 y siguientes LGSS)

Prestaciones contributivas (art. 207 LGSS; RD 625/1985):

Nivel contributivo con el objeto de proporcionar prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir.

- **Duración (art. 210 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. 211 LGSS, en redacción dada por el art.17. Cuatro del RD-Ley 20/2012; RD 200/2006): 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.

- **Prestaciones asistenciales** (art. 215 LGSS; RD 625/1985):

El sistema asistencial es una prolongación del contributivo que se concede, no para sustituir el salario, sino para paliar la falta de recursos económicos.

- **Duración del subsidio** (art. 216 LGSS):

La duración del subsidio por desempleo será de 6 meses prorrogables, por períodos semestrales, hasta un máximo de 18 meses, excepto en los siguientes casos:

Situación	Duración máxima
Menor de 45 años con cargas familiares:	
Agotada prestación de, al menos 120 días	18 meses
Agotada prestación de, al menos 180 días	24 meses
Mayor de 45 años con cargas familiares:	
Agotada prestación de, al menos 120 días	24 meses
Agotada prestación de, al menos 180 días	30 meses
Mayor de 45 años sin cargas familiares:	
Agotada prestación	6 meses
Cualquier edad, no prestación contributiva anterior, con cargas familiares:	
Cotizado 3 meses	3 meses
Cotizado 4 meses	4 meses
Cotizado 5 meses	5 meses
Cotizado 6 o más meses	21 meses
Cualquier edad, no prestación contributiva anterior, sin cargas familiares:	
Cotizado 6 o más meses	6 meses
Mayor de 55 años	Jubilación

- **Cuantía del subsidio** (art. 217 LGSS):

La cuantía del subsidio por desempleo será igual al 80% del IPREM mensual vigente en cada momento. En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial, dicha cuantía se percibirá en proporción a las horas previamente trabajadas.

- **Prórroga del Programa temporal de protección por desempleo o inserción (RD-Ley 1/2013):**

Se prorroga entre el día 16 de febrero de 2012 y el día 15 de agosto de 2013, ambos inclusive el programa temporal de protección por desempleo e inserción, regulado en la Ley 14/2009, de 11 de noviembre. La disposición adicional segunda del indicado RD-Ley 1/2013 establece, además, la prórroga automática del Programa hasta que la tasa de desempleo en España supere el porcentaje del 20%.

Podrán acogerse al programa los desempleados que hayan figurado inscritos como demandantes de empleo dentro del período comprendido entre el día 16 de febrero de 2012 y el día 15 de agosto de 2013, ambos inclusive, agoten la prestación por desempleo de nivel contributivo y no tengan derecho a ningún subsidio por desempleo.

Además, deberán llevar inscritas como demandantes de empleo al menos doce meses en los últimos dieciocho o tener responsabilidades familiares. El solicitante deberá de carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75% del SMI, salvo si convive con padres y/o cónyuge, y/o hijos menores de 26 años, o mayores con una discapacidad en grado igual o superior al 33 %, o menores acogidos, en cuyo caso se entenderá cumplido el anterior requisito cuando el conjunto de las rentas de la unidad familiar, incluidas las del solicitante, divididas entre el número de miembros no supere el anterior umbral.

La cobertura económica de carácter extraordinario pasa a ser por importe equivalente al 75% del IPREM, frente al 80% anterior, salvo que el posible beneficiario tenga a cargo en el momento de la solicitud, al menos, a tres miembros de la unidad familiar, en cuyo caso el anterior porcentaje se eleva hasta el porcentaje del 85%.

- **Desempleo parcial (Art. 203.2 y 210.5 LGSS redacción según Ley 37/2010 de 17 de septiembre):**

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 por ciento, 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 (art. 222 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 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).

INGRESOS FUERA DE PLAZO

RECARGOS (art. 27 LGSS; RD 1415/2004, en redacción dada por el RD-Ley 20/2012).

La falta de ingreso de las cuotas dentro del plazo dará lugar a la aplicación de un recargo del 20% de la deuda, con independencia de que se presenten o no los documentos dentro del plazo reglamentario. Ese porcentaje aumenta hasta el 35 % de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a después de la terminación del plazo de ingreso establecido en la reclamación de deuda o acta de liquidación.

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 aquéllas cuotas.

INTERESES DE DEMORA (art. 28 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.

REDUCCIÓN EN LA COTIZACIÓN EN CASO DE REUBICACIÓN DE TRABAJADOR CON ENFERMEDAD PROFESIONAL

La disposición adicional 77ª Ley 17/2012, establece que en caso de reubicación de un trabajador que padezca una enfermedad profesional en un puesto de trabajo compatible con su estado, se podrá aplicar, mientras

perdure esta situación, una reducción con cargo al Presupuesto de la Seguridad Social del 50% de la aportación empresarial en concepto de contingencias comunes.

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. 136 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. 137 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 INVALIDANTES (art. 150 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 Orden ESS/66/2013.

MUERTE Y SUPERVIVENCIA

- 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. 173 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** (art. 174 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. 174 bis 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 (art. 175 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 superviviente 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 superviviente 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. 124 y 176 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.

BASES Y TIPOS DE COTIZACIÓN PARA 2012

Régimen General Grupo de cotización	Bases mínimas Euros/mes	Bases máximas Euros/mes	
1	1.051,50	3.425,70	
2	872,10	3.425,70	
3	758,70	3.425,70	
4	753,00	3.425,70	
5	753,00	3.425,70	
6	753,00	3.425,70	
7	753,00	3.425,70	
Euros/día	Euros/día		
8	25,10	114,19	
9	25,10	114,19	
10	25,10	114,19	
11	25,10	114,19	
Regímenes Especiales	Bases mínimas Euros/mes	Bases máximas Euros/mes	
Autónomos	858,60	3.425,70	
Autónomos 47 años de edad (base inferior a 1.870,50)	858,60	1.888,80 (si ejercitan opción después 30-6-2013)	
Autónomos 48 o más años	925,80	1.888,80	
Autónomos de 50 años o más	Cotización > 5 años y base < 1.870,50 €	858,60	1.888,80
	Cotización > 5 años y base > 1.870,50 €	858,60	Última base cotizada incrementada en el porcentaje del 1% pudiendo optar, en caso de no alcanzarse, por una base de hasta 1.888,80 euros mensuales.
Sistema Especial Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios	858,60	3.425,70	
Empleados de hogar	Vendrá determinada por la remuneración percibida por el trabajador, según la escala del art.14.1 OM ESS 56/2013		

Conceptos	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias comunes	23,60%	4,7%	28,30%
Desempleo:			
Contratación indefinida tiempo completo o parcial, fijos-discontinuos, contratos prácticas, relevo, interinidad y cualquier contrato con trabajadores discapacitados	5,50%	1,55%	7,05%
Duración determinada a tiempo completo/ ETT	6,7%	1,6%	8,30%
Duración determinada a tiempo parcial	7,7%	1,6%	9,30%
Fondo de Garantía Salarial	0,20%	-	0,20%
Formación Profesional	0,60%	0,10%	0,70%
Contingencias Profesionales	(1)	-	(1)

(1) Se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición final 17ª de la Ley 17/2012, de 27 de Diciembre, que modifica la disposición adicional 4ª de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre (B.O.E de 29-12-06), modificada por la disposición final octava de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado.

SINOPSIS SOBRE EL RÉGIMEN DE 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.
- **Enquadramiento 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.

Bonificaciones por nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos (Dispos.final undécima Ley 3/2012).

Con efectos a 8 de julio de 2012, el cónyuge, pareja de hecho y familiares de trabajadores autónomos por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, o por adopción, que causen alta en el RETA en calidad de "familiares colaboradores" tendrán derecho a una bonificación durante los 18 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, equivalente al 50% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo correspondiente de cotización vigente en cada momento en el RETA que corresponda.

- **Cambios posteriores de Bases de Cotización:(ORDEN TAS/3553/2007, de 30 de noviembre).**

Las personas incluidas en Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia podrán cambiar dos veces al año, según la ORDEN TAS/3553/2007, de 30 de noviembre, la base por la que viniesen obligadas a cotizar, según eligiendo otra, dentro de los límites mínimo y máximo aplicables en cada ejercicio, siempre que así lo soliciten de la Tesorería General de la Seguridad Social antes del día 1 de abril, con efectos del 1 de julio siguiente, y antes del 1 de octubre, con efectos del 1 de enero del año siguiente. La anterior regulación, la Orden de 24 de septiembre de 1970, por la que se dictan normas para la aplicación y desarrollo del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, sólo permitía un cambio voluntario de base de cotización al año en el marco de dicho régimen especial.

ACCIÓN PROTECTORA (L 20/2007 art. 26).

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 (disp. ad. 11 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:
 - Estar afiliado y en alta.
 - Tener cubierto un período mínimo de cotización, si no deriva de accidente, de 180 días dentro de los últimos 5 años.
 - Que el interesado se halle al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.
 - 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		Contingencias profesionales	
Días	Porcentaje	Días	Porcentaje
Del 4º al 20º	60%	Desde día siguiente al de la baja	75%
A partir del 21º	75%		

MATERNIDAD/ PATERNIDAD (disp. ad. 11. bis LGSS; RD 1251/2001):

Los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales del sistema tendrán derecho a las prestaciones establecidas, con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones previstos para los trabajadores del Régimen General.

En el supuesto de trabajadores por cuenta propia, los periodos durante los que se tendrá derecho a percibir los subsidios por maternidad y por paternidad serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los periodos 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 maternidad y por paternidad 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.135 quáter 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. 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 (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 (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 la de 65 años.
- **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. 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 (disp. ad. 34 LGSS; RD 84/1996; art. 44 RD 2064/1995; RD 1273/2003):

Los trabajadores autónomos pueden voluntariamente mejorar el ámbito de la acción protectora incorporando la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Para ello es requisito necesario que, previa o simultáneamente, se haya optado por incluir la prestación económica por incapacidad temporal. La renuncia a la cobertura de la prestación por IT implica la renuncia a la protección por contingencias profesionales, pero la renuncia a esta última no conlleva la renuncia a la cobertura por IT. 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 de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, 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 (Ley 32/2010, de 5 agosto y 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 en la actividad**. Para ello habrán de reunir los requisitos exigidos en el art. 4 de la Ley 35/2010, 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. 5.1 a) de la Ley.
 - 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. 5.2 de la Ley.

- 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 tendrá que tener suscrita la cobertura de las contingencias profesionales y abonar el tipo 2,2% 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. 8.1)

Meses cotizados	Duración
De doce a diecisiete	2
De dieciocho a veintitrés	3
De veinticuatro a veintinueve	4
De treinta a treinta y cinco	5
De treinta y seis a cuarenta y dos	6
De cuarenta y tres a cuarenta y siete	8
De cuarenta y ocho en adelante	12

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.14). La responsabilidad del pago de la misma recaerá en las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (art. 16), salvo que el trabajador autónomo tuviera cubiertas las contingencias profesionales, en cuyo caso la gestión de la prestación queda atribuida al SPEE (Disposición Ad. Cuarta). Los autónomos se acojan a la protección por cese en la actividad cotizarán por el tipo 29,30% para la cobertura de las contingencias comunes, en lugar del 29,80% previsto para los que no la suscriban (art. 15.1 OM/ESS 56/2013).

DEVOLUCIÓN DE COTIZACIONES EN CASOS DE PLURIACTIVIDAD (ORDEN/ESS 56/2013, art.15.10).

Los trabajadores autónomos que, en razón de su trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, hayan cotizado en 2012, respecto de contingencias comunes en régimen de pluriactividad y teniendo en cuenta tanto las aportaciones empresariales como las correspondientes al trabajador en el Régimen General, así como las efectuadas en el Régimen Especial, por una cuantía igual o superior a 11.079,45 €, tendrán derecho a una devolución del 50 % del exceso en que sus cotizaciones ingresadas superen la mencionada cuantía, con el tope del 50 % de las cuotas ingresadas en el Régimen Especial, en razón de su cotización por las contingencias comunes de cobertura obligatoria. La devolución se efectuará a instancia del interesado, que habrá de formularla durante los cuatro primeros meses del año 2013.

ADENDA NORMAS LABORALES Y CONTRATACIÓN 2013

Tras el cierre de la presente edición de las Normas Laborales y Contratación 2013, en Enero del 2013, se han producido algunas novedades y modificaciones normativas:

- La Orden ESS/66/2013, de 28 de enero, que recoge las cuantías de las indemnizaciones por baremo de las lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no invalidantes, que serán aplicables a hechos causantes que se produzcan a partir del 1 de enero de 2013.
- El Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, donde se adoptan medidas, con carácter de urgencia, dirigidas a desarrollar la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, a fomentar la financiación empresarial a través de mercados alternativos, a reducir la morosidad en las operaciones comerciales y, en general, a fomentar la competitividad de la economía española.
- El Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, en el que se abordan diferentes cuestiones a través de medidas en el ámbito de la jubilación anticipada, la jubilación parcial, la compatibilidad entre vida activa y pensión, la lucha contra el fraude, y las políticas de empleo.

Se analizan a continuación las medidas aprobadas en las diferentes regulaciones que inciden directamente en el contenido de estas Normas Laborales y Contratación 2013.

Novedades legislativas

(1) Trabajadores autónomos

El capítulo I del RD-Ley 4/2013, de 22 de febrero, sobre el fomento del emprendimiento y el autoempleo, ha introducido importantes novedades destinadas a los trabajadores autónomos menores de 30 años -en algunos casos de 35 años, cuando se trata de mujeres- y discapacitados. En materia de beneficios en la cotización a la Seguridad Social (art.1), se establecen nuevas reducciones o bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, aplicables por la incorporación inicial al RETA o tras un período de inactividad superior a 5 años. Los arts. 2 y 3 regulan las nuevas condiciones de compatibilización del trabajo autónomo con la prestación por desempleo, esta medida se amplía también a colectivos con mayor dificultad de inserción en el mercado de trabajo. Por lo que respecta a la capitación de la prestación, el art.4 introduce esta posibilidad para las aportaciones del joven autónomo al capital social de una entidad mercantil de nueva constitución o constituida en un plazo máximo de 12 meses anteriores a la aportación. Por último, el art. 5 amplía a 60 meses el plazo durante el cual puede reanudarse el cobro de la prestación por desempleo tras la realización de un trabajo por cuenta propia.

(2) Pensiones. Pensión de jubilación

El RD-Ley 5/2013 ha vuelto a modificar el régimen aplicable a la pensión de jubilación. Las medidas afectan a las modalidades de jubilación anticipada, la jubilación parcial y la posibilidad de compatibilizar el cobro de la pensión con el trabajo por cuenta propia a ajena.

El art.6 del texto aborda las modificaciones de las modalidades de jubilación anticipada. En lo referido a la jubilación anticipada por causa no imputable a la voluntad del trabajador, se da nueva redacción al art. 161 bis.2 de la LGSS, al condicionarse el acceso a que el trabajador tenga una edad inferior al menos en cuatro años a la establecida con carácter general, lo que supone que ésta se ampliará, de manera gradual, de los 61 años anteriores a los 63. También varían los coeficientes reductores por edad aplicables a esta modalidad con el establecimiento de cuatro tramos, según el tiempo de cotización acreditado por el causante (art.161.2 bis aptdo. d).

En lo que respecta a la jubilación voluntaria del art.161.2 bis B de la LGSS, se condiciona el acceso a que el beneficiario tenga una edad inferior en dos años a la exigida legalmente en cada momento, y a la acreditación de un mínimo de 35 años de cotización. También en este caso se modifican los coeficientes reductores por edad al fijarse cuatro tramos dependiendo del periodo cotizado.

El nuevo régimen de jubilación parcial modifica los apartados 1 y 2 del art.166 de la LGSS, al reducirse al 50%, frente al 75% vigente con anterioridad, el porcentaje máximo de reducción de la jornada del

jubilado parcial. Por otro lado, se amplía progresivamente la edad de acceso hasta que ésta alcanza los 63 años cuando se hayan cotizado 36 años y 6 meses o más, o 65 años, con 33 o más años de cotización, todo ello según la escala del nuevo art. 166.2 a) de la LGSS.

Por último se establecen las condiciones de la compatibilidad de la pensión de jubilación con la realización de una actividad por cuenta propia o ajena (arts. 1 a 4 RD-Ley 5/2013). Así, los perceptores de la pensión de jubilación podrán compatibilizar el cobro del 50% de la pensión con el trabajo a tiempo completo o parcial, siempre que no se hubieran acogido a la jubilación anticipada, y con la consiguiente reducción de las cuotas a la Seguridad Social en los términos del art. 4 del RD-Ley 5/2013.

(3) Protección por desempleo

La disposición final primera del RD-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, ha modificado el art. 215.1.3 de la LGSS, con efectos a 17 de marzo de 2013. Desde esta fecha, el acceso al subsidio especial para mayores de 55 años que acreditan todos los requisitos para el acceso a la jubilación con excepción de la edad, se condiciona a que el solicitante tenga responsabilidades familiares en los términos recogidos en el mencionado artículo.

(4) Contrato de relevo:

El RD-Ley 5/2013, ha modificado asimismo el régimen aplicable a los contratos de relevo. En primer lugar, el acceso a la referida modalidad está sujeto, como se indicó, a que solicitante acredite el requisito de edad según la escala del art.166.2 a) de la LGSS, establecida para el periodo 2013-2027. En lo que respecta al porcentaje de reducción de la jornada del jubilado parcial, éste se fija entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, en lugar del 75% establecido con anterioridad (art.12.6, en redacción dada por el art.9 del RD-Ley 5/2013). Este porcentaje disminuye del 85% anterior al 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y mediante un contrato por tiempo indefinido (nueva redacción del art.12.7 del ET). En este último caso, el contrato deberá mantenerse por una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador relevado para alcanzar la edad de jubilación que se le exija según el art.161.1 y la disposición transitoria 20ª de la LGSS. Si el contrato se extingue con anterioridad, el empresario deberá formalizar un nuevo contrato por el tiempo restante, debiendo, en caso contrario, de asumir el reintegro de la prestación percibida por el jubilado parcial (art.12.7 b ET).

(5,6,7,8 y 9) Incentivos a la contratación. RDL 4/2013

Con la entrada en vigor del RDL 4/2013, 24 de febrero de 2013, se han introducido nuevas reducciones y bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, destinadas todas ellas a promover el empleo o el autoempleo de jóvenes desempleados menores de 30 años. La regulación de las mismas es la recogida en capítulo III del texto (arts.9 a 14), distinguiéndose las siguientes:

- Contratación a tiempo parcial con vinculación formativa (art.9).
- Contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos (art.10).
- Contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven (art.11).
- Primer empleo joven (art.12).
- Contratos en prácticas para el primer empleo (art.13).
- Incorporación de jóvenes a entidades de la economía social (art.14).

Seguidamente adjuntamos una sinópsis con el desarrollo pormenorizado de las cuatro primeras modalidades.

Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa (art.9 RD-Ley 4/2013)

Beneficiarios

Empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que celebren **contratos a tiempo parcial con vinculación formativa con jóvenes desempleados menores de 30 años.**

Incentivos

Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado, del:

- **100 %** en el caso de que el contrato se suscriba por empresas cuya plantilla sea **inferior a 250 personas.**
- **75 %**, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una **plantilla igual o superior.**
- Este incentivo podrá ser **prorrogado por otros 12 meses**, siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación, o la haya cursado en los 6 meses previos a la finalización del periodo.

Perfil de los trabajadores

Jóvenes desempleados menores de 30 años que:

- No tengan experiencia laboral o que esta sea inferior a 3 meses.
- Procedan de un **sector de actividad distinto al de la empresa** que los contratan.
- Lleven inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo al **menos 12 meses durante los 18 anteriores a la contratación.**
- **Compatibilicen el empleo con la formación** o justifiquen haberla cursado en los 6 meses previos a la celebración del contrato.

Características de la formación

- **No tendrá que estar vinculada específicamente al puesto de trabajo** y podrá ser:
- Formación acreditable oficial o promovida por los Servicios Públicos de Empleo.
- Formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual.

Modalidad contractual

- Cualquiera de las modalidades contempladas en el ET.

Jornada

No podrá ser superior al 50 % de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.

Obligaciones de las empresas

- No haber adoptado, en **los 6 meses anteriores** a la celebración del contrato, **decisiones extintivas improcedentes.**
- La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas **con posterioridad al 24-02-2012**, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del **mismo grupo profesional** que los afectados por la extinción y para el **mismo centro o centros de trabajo.**
- **Mantenimiento en el empleo**
 - La empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con este contrato durante, al menos, **un periodo equivalente a su duración con un máximo de 12 meses.**
 - **No se considerará incumplida** esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por

causas objetivas o por despido disciplinario si uno u otro es declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

Contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos (art.10 RD-Ley 4/2013)

Beneficiarios

- Empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que contraten de manera indefinida, a tiempo completo o parcial, a un **joven desempleado menor de 30 años**.

Incentivos

- **Reducción del 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes** correspondiente al trabajador contratado durante el **primer año de contrato**.

Requisitos de las empresas

- Tener, en el momento de la celebración del contrato, una **plantilla igual o inferior a nueve trabajadores**.
- **No haber tenido ningún vínculo laboral anterior** con el trabajador.
- No haber adoptado, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, **decisiones extintivas improcedentes**. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas **con posterioridad al 24-02-2013**, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del **mismo grupo profesional** que los afectados por la extinción y para el **mismo centro o centros de trabajo**.
- **No haber celebrado con anterioridad otro contrato de este tipo**, salvo que éste no hubiera agotado su duración máxima. si bien, en este caso, el periodo total de bonificación no podrá exceder, en conjunto, de 12 meses.

Mantenimiento del empleo

- La empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado **al menos 18 meses** desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por **causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba**.
- Asimismo, deberá **mantener el nivel de empleo en la empresa** alcanzado con el contrato a que se refiere este artículo **durante, al menos, un año** desde la celebración del contrato. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al **reintegro de los incentivos**.

Forma

- Siempre por escrito.

Incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven (art.11 RD-Ley 4/2013)

Beneficiarios

Trabajadores por cuenta propia menores de 30 años, y sin trabajadores asalariados, que desde el 24-02-2013 contraten **por primera vez, de forma indefinida**, mediante un contrato de trabajo a **tiempo completo o parcial** a personas desempleadas con **edad igual o superior a 45 años**:

- Inscritas ininterrumpidamente como demandantes de empleo durante **12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación**, o

- Beneficiarios del **programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo** (Plan PREPARA).

Incentivos

Reducción del 100 % de la cuota empresarial de la Seguridad Social durante los 12 meses siguientes a la contratación.

En el caso de que la contratación pudiera dar lugar simultáneamente a la aplicación de otras bonificaciones o reducciones en las cuotas de Seguridad Social, **sólo podrá aplicarse una de ellas.**

Mantenimiento en el empleo

Se deberá mantener en el empleo al trabajador contratado, al menos, **18 meses desde la fecha de inicio de la relación laboral**, salvo que el contrato se extinga **por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba.**

En caso de extinción del contrato antes del final del periodo de reducción **se podrá celebrar un nuevo contrato**, si bien el periodo total de aplicación de la reducción no podrá exceder, en conjunto, de **12 meses.**

Primer empleo joven (art.12 RD-Ley 4/2013)

Objeto

- Incentivar la adquisición de una primera experiencia profesional de jóvenes desempleados **menores de 30 años que no tengan experiencia laboral o si ésta es inferior a 3 meses.**
- Incentivar la adquisición de una primera experiencia profesional de jóvenes desempleados **menores de 30 años que no tengan experiencia laboral o si ésta es inferior a 3 meses.**

Contrato

- Eventual por circunstancias de la producción.

Duración

- **Mínima:** 3 meses.
- **Máxima:** 6 meses, salvo que se establezca una duración superior por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, sin que en ningún caso dicha duración pueda exceder de 12 meses.

Jornada

- A **jornada completa o a tiempo parcial** siempre que, en este último caso, la jornada sea **superior al 75 %** de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.

Objeto

- La adquisición de una primera experiencia profesional.

Incentivos

- Por la **transformación en indefinidos. Bonificaciones:**
 - **41,67 euros/mes (500 euros/año)**, durante 3 años, siempre que la jornada pactada sea al menos del 50 % de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.
 - Si el contrato se hubiera **celebrado con una mujer**, la bonificación por transformación será de **58,33 euros/mes (700 euros/año).**

Incentivos a los contratos en prácticas para el primer empleo (Art.13 RD-Ley 4/2013)

Objeto

Celebración de **contratos en prácticas con jóvenes menores de 30 años, aunque hayan transcurrido cinco o más años** desde la terminación de los correspondientes estudios.

Incentivos

- **Reducción del 50 % de la cuota empresarial a la seguridad social por contingencias comunes** correspondiente al trabajador contratado durante **toda la vigencia del contrato**.
- Si el trabajador estuviese realizando **prácticas no laborales** en la empresa en el momento de la concertación del contrato, la **reducción de cuotas será del 75 %**.

Marzo de 2013.



ASEPEYO

MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO
Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
DE LA SEGURIDAD SOCIAL N° 151

Urgencias 24 h

900 151 000

Servicio de Atención
al Usuario

902 151 002

www.asepeyo.es