

ÍNDICE

	Páginas
Compendio de las principales obligaciones de las empresas	1-2
Modalidades contractuales y medidas de fomento de la contratación	3-5
Contrato de trabajo a tiempo parcial - relevo	6-8
Contratos formativos: formación y prácticas	9-12
Contratos de duración determinada	13-14
Garantías de la contratación temporal	15
Fomento de la contratación indefinida	16
Contratación de personas con discapacidad	17-18
Fomento de la investigación	19
Programa de fomento del empleo 2007-2008	20-22
Cotización a la Seguridad Social - Régimen General	23
SMI - IPREM	24
Pensiones	25
Otras disposiciones de carácter laboral	26-36
Bases y tipos de cotización 2008	37
Sinopsis sobre el Régimen de Autónomos	38-40

DOCUMENTACIÓN

APERTURA DE CENTROS DE TRABAJO

Convenio OIT nº 81; 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

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

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.

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

A partir de 50 trabajadores se constituye del 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.

MODALIDADES CONTRACTUALES y MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN 2008

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.

Se actualizan también, como es habitual los datos básicos referentes a la cotización a la Seguridad Social (Bases y Tipos de cotización, recogiendo las peculiaridades de las diferentes modalidades contractuales), así como el valor actual del Salario Mínimo Interprofesional. (ORDEN/TAS/ 76/2008, de 22 de enero y RD 1763/2007, de 28 de diciembre, respectivamente). También los valores de las pensiones del sistema de Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2008, según RD 1764/2007, de 28 de diciembre.

El indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM),según, la Ley 51/2007 , de 26 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2008 estableció la cuantía para 2008, incrementando su importe respecto de la fijada para 2007 según el objetivo de inflación, esto es, el 2%.El RD-LEY 1/2008, de 18 de enero, tiene por objeto modificar la cuantía del IPREM para 2008,resultando necesario modificar la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2008, añadiendo al incremento del 2% del IPREM establecido por dicha norma, un incremento adicional del 1,5%. De esta manera, la cuantía del IPREM queda establecida en 516,90 euros mensuales.

Programa de fomento del empleo para la contratación indefinida y la transformación de contratos temporales:

Se mantiene a través de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, que regula de forma indefinida, el Programa de Fomento del Empleo establecido por el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del Crecimiento y del Empleo, modificando con efectos 1-01-2008, y vigencia indefinida, la letra b del apartado 1 del artículo 6 (Exclusiones),según Disposición Adicional decimoquinta de la Ley 51/2007, de presupuestos Generales del Estado para el año 2008.

Por otro lado, una vez finalizada la vigencia limitada del Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal a fijo de carácter excepcional antes del 1 de enero de 2007 , se suprimen los incentivos , para fomentar la utilización de la contratación indefinida inicial por parte de las empresas, excepto la transformación en indefinidos de los contratos formativos, 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.

Se da nueva redacción a la Disposición Adicional segunda (exclusión social y fomento del empleo) de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, quedando redactada según Disposición Final tercera de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación de empresas de inserción. Asimismo, quedan derogadas, por la Disposición Derogatoria Única de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, las referencias de las Empresas de promoción e inserción de personas en riesgo de exclusión establecidas en la Disposición Adicional novena de la Ley 12/2001 de 9 de julio.

En materia de contratación, se modifica la acción protectora de la Seguridad Social, de los contratos de Formación según redacción dada por Disposición Adicional decimoctava de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Por otro lado quedan derogados los art.10 y 12 del RD 488/1998, de 27 de marzo, que regulan la Formación teórica y la Certificación de la formación, respectivamente, modificados por el art. 27, Formación teórica de los contratos de formación y art. 11, Acreditación de la formación y registro, del RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. En cuanto a los contratos de aprendizaje anteriores a 17 de mayo de 1997, desaparece, su referencia en los cuadros correspondientes al contrato de formación.

En referencia al contrato de Interinidad se ha establecido la nueva redacción de la Disposición Adicional segunda de la Ley 12/2001 Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad, según redacción dada por la Disposición Adicional decimoquinta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se establece, una reducción de cuotas para el mantenimiento en el empleo, para los contratos de trabajo de carácter indefinido de los trabajadores de 59 o más años, con una antigüedad en la empresa de cuatro o más años, según la Disposición Adicional vigésimo segunda, de la Ley 51/2007 de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el apartado de Otras disposiciones Laborales, se reflejan las diferentes medidas establecidas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La medida más innovadora, es la regulación del permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores. Estas mismas mejoras se introducen igualmente para los trabajadores y trabajadoras autónomos y de otros regímenes especiales de la Seguridad Social.

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada. También, se regula la posibilidad de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas, en los términos que se fijan en la negociación colectiva.

También se ha modificado el apartado 2 y los párrafos tercero y cuarto del apartado 3, añadiendo un nuevo párrafo quinto al apartado 3 del art. 222, del el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, Desempleo, Maternidad e Incapacidad Temporal, según redacción dada por la Disposición Adicional Decimoctava de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 40/2007, de 4 de diciembre, Medidas en Materia de Seguridad Social.

En materia de Incapacidad Temporal, en los casos de agotamiento del período máximo de duración de la incapacidad temporal, la situación de incapacidad permanente revisable en el plazo de seis meses, es sustituida por una nueva situación en la que la calificación de la incapacidad permanente se retrasará por el período preciso, hasta un máximo de veinticuatro meses, prorrogándose hasta entonces los efectos de la incapacidad temporal. Se introducen asimismo otras modificaciones que afectan a la concatenación de las prestaciones de incapacidad temporal y de desempleo, para que cuando aquélla derive de una contingencia profesional, y durante su percepción se extinga el contrato de trabajo, el interesado siga percibiéndola hasta el alta médica sin consumir período de prestación por desempleo si después pudiera pasar a esta situación.

Con relación a la incapacidad permanente, se modifica la forma de cálculo del complemento de gran invalidez, desvinculándolo del importe de la pensión de incapacidad permanente absoluta.

Por otra parte, en materia de supervivencia, las mayores novedades atañen a la pensión de viudedad y, dentro de ésta, a su otorgamiento en los supuestos de parejas de hecho que, además de los requisitos actualmente establecidos para las situaciones de matrimonio,

acrediten una convivencia estable y notoria durante al menos cinco años, así como 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. También se introducen modificaciones en las condiciones de acceso a la pensión de viudedad en caso de matrimonio.

Con respecto a la modalidad de jubilación parcial se supedita el acceso a la misma, como regla general, al cumplimiento de 61 años de edad, a que el trabajador tenga una antigüedad de 6 años en la empresa y a que acredite un periodo de cotización de 30 años, y ello con el fin de garantizar que esta clase de jubilación se avenga mejor a los objetivos que con ella se pretenden obtener. Se incorpora, también, una nueva disposición transitoria, la decimoséptima, Normas transitorias sobre jubilación parcial en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

LEY 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

En último término, en el apartado de Sinopsis sobre el Régimen de Autónomos, la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, delimita el ámbito subjetivo de aplicación de la Ley, estableciendo la definición genérica de trabajador autónomo y añadiendo los colectivos específicos incluidos y excluidos. También reconoce y regula la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente novedad importante creada por la Ley. Establece los principios generales en materia de protección social, recogiendo las normas generales sobre afiliación, cotización y acción protectora de la Seguridad Social, señalando la obligación de que en el futuro todos los trabajadores autónomos que no lo hayan hecho tengan que optar por la cobertura de la incapacidad temporal, medida que favorece la convergencia con el Régimen General.

Fuera del ámbito de aplicación de dicha ley, se ha regulado la posibilidad de poder cambiar dos veces al año la base por la que viniesen obligados a cotizar, para las personas incluidas en Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia, según la Orden TAS/3553/2007, de 30 de noviembre.

Cotización

Se mantiene, actualizado, el cuadro de bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, establecido para este año 2008 por la Orden TAS/76/2008, de 22 de enero, incluyendo la cuota única de los contratos de formación.

Igualmente, para contribuir al objetivo de mantener la creación de empleo y fomentar la utilización de la contratación indefinida, se establece a partir del 1-07-08, una cotización empresarial por desempleo menor, para la contratación indefinida. La cotización, se concreta con una nueva reducción de 0,25 puntos porcentuales, que será del 7,05%, del que el 5,50% será a cargo del empresario y el 1,55% a cargo del trabajador, según art. 31.2.1 apartado segundo de la Orden TAS/ 76/2008, de 22 de enero.

En la Disposición Adicional quinta de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008, en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional, se regula, una reducción a cargo del Presupuesto de la Seguridad Social, del 50 % de la aportación empresarial en la cotización en la Seguridad Social por contingencias comunes.

Finalmente cabe señalar como novedad, que la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2008, en su Disposición Final decimocuarta y con efectos desde el 1-1-2008 y vigencia indefinida, modifica la tabla de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en función de la actividad económica de la empresa, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), y de determinadas ocupaciones o situaciones de los trabajadores, contenida en el apartado 1 de la disposición adicional cuarta de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

Enero- 2008

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL-CONTRATO DE RELEVO

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 (destacado en negrita)** y por la Ley 40/2007 de 4 de diciembre.

CONCEPTO	CONTRATO DE RELEVO / JUBILACIÓN PARCIAL	FORMALIZACIÓN Y REQUISITOS
<ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>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.</p> <p><u>DURACIÓN DEL CONTRATO</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>a) Jubilación Parcial cumplidos los 65 años: 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.</p> <p>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.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Haber cumplido la edad de 61 años, o de 60 si se trata de los trabajadores mutualistas. (***) Se debe tener en cuenta que se llevará a cabo de forma gradual. 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 empresas en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo. (****) Se debe tener en cuenta que se llevará a cabo de forma gradual. 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, seis 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. (*****) El límite de la reducción máxima de jornada del 75 por ciento se implantará de forma gradual. 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. (*****) El período de 30 años de cotización será exigido de forma gradual. 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. 	<p>Por escrito</p> <p>En el modelo que se establezca</p> <p>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.)</p> <p>Comunicar al SPE (Servicio Público de Empleo) (10 días hábiles siguientes a su concertación).</p> <p><u>IGUALDAD DE DERECHOS</u></p> <p><i>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.</i></p> <p><u>PROHIBICIÓN DE HORAS EXTRAS</u></p> <p><i>No podrán hacer HORAS EXTRAORDINARIAS salvo en el supuesto del art.35.3 ET</i></p> <p><u>JORNADA</u></p> <p><i>La jornada podrá ser continuada o partida. En este último caso, si el nº de las horas diarias es inferior a la del trabajador a tiempo completo y ésta se realiza 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.</i></p> <p><u>PROTECCION SOCIAL</u></p> <p><i>La protección social de los CTP se regirá por el principio de ASIMILACION del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo.</i></p>

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL-CONTRATO DE RELEVO

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 (destacado en negrita)** y por la Ley 40/2007 de 4 de diciembre.

BONIFICACIONES	CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE RELEVO	REGIMEN TRANSITORIO
<p>La transformación en indefinidos de los contratos formativos, 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. (L 43/2006 Art. 2.6)</p>	<p>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.</p> <p>1) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.</p> <p>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 periodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.</p> <p>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 periodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.</p> <p>3) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, 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 simultanarse con él.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>5) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.</p> <p>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.</p> <p>7) La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.</p> <p>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. 1º 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)</p>	<p>(***)La exigencia del requisito de 61 años de edad se llevará a cabo de forma gradual, del siguiente modo: Durante el primer año = 60 años. Durante el segundo año = 60 años y 2 meses. Durante el tercer año = 60 años y 4 meses. Durante el cuarto año = 60 años y 6 meses. Durante el quinto año = 60 años y 8 meses. Durante el sexto año = 60 años y 10 meses. A partir del séptimo año = 61 años. No obstante lo establecido en el párrafo anterior, si en el momento del hecho causante se acreditaran 6 años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, se podrá acceder, hasta el 31-12-2012, a la jubilación parcial a partir de los 60 años de edad y con una reducción máxima del 85 % de la jornada, a condición de que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.</p> <p>(****)El requisito de 6 años de antigüedad será exigido de forma gradual: Durante el primer año = 2 años. Durante el segundo año = 3 años. Durante el tercer año = 4 años. Durante el cuarto año = 5 años. A partir del quinto año = 6 años.</p> <p>(*****)El límite de la reducción máxima de jornada del 75 por ciento se implantará de forma gradual, del siguiente modo: Durante el primer año = el 85 por ciento. Durante el segundo año = el 82 por ciento. Durante el tercer año = el 80 por ciento. Durante el cuarto año = el 78 por ciento. A partir del quinto año = el 75 por ciento.</p> <p>(*****El periodo de 30 años de cotización será exigido de forma gradual: Durante el primer año = 18 años. Durante el segundo año = 21 años. Durante el tercer año = 24 años. Durante el cuarto año = 27 años. A partir del quinto año = 30 años.</p> <p>El régimen jurídico de la jubilación parcial vigente en la fecha de entrada en vigor de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social podrá seguir aplicándose a los trabajadores afectados por los compromisos adoptados con anterioridad a esta fecha, mediante Convenios y acuerdos colectivos. La referida normativa regirá, en estos supuestos, hasta que finalice la vigencia de los mencionados compromisos y, como máximo, hasta el 31-12-2009.</p>

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL-CONTRATO DE RELEVO

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 (destacado en negrita)** y por la Ley 40/2007 de 4 de diciembre.

CONVERSION DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN TRABAJO A TIEMPO COMPLETO Y VICEVERSA

<u>VOLUNTARIEDAD</u>	<u>MOVILIDAD VOLUNTARIA</u>	<u>DERECHOS DE LOS TRABAJADORES QUE CONVIERTAN SUS CONTRATOS</u>	<u>REGULACION CONVENCIONAL</u>
<p>1. La conversión siempre será voluntaria</p> <p>2. No aplicable unilateralmente ni como consecuencia de modif. sustancial al amparo del art.41.1.a) ET</p> <p>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 52c) ET.</p>	<p>El empresario informará de las vacantes a efectos de conversión voluntaria de contratos o del incremento de tiempo de trabajo de los contratados a tiempo parcial, de acuerdo con los procedimientos que se fijen en los CC, sectoriales o de ámbito inferior.</p>	<p>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.</p> <p>2. Igual preferencia para los contratados inicialmente a tiempo parcial y hubieran prestado sus servicios en esta modalidad 3 ó más años.</p> <p>3. Las solicitudes deberán tomarse en consideración en la medida de lo posible. La DENEGACION de solicitudes deberá notificarse por escrito y motivadamente.</p>	<p>1. Medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a TP a la formación profesional.</p> <p>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.</p>

HORES COMPLEMENTARIAS

<u>CONCEPTO Y REGULACIÓN</u>	<u>REQUISITOS</u>	<u>NUMERO Y DISTRIBUCION DE HORAS COMPLEMENTARIAS</u>
<p>CONCEPTO Horas cuya posible realización se acuerda como adición a las horas ordinarias pactadas</p> <p>REGULACION ART.12.5 ET + CC sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior</p> <p>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</p> <p>RENUNCIA: El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador con preaviso de 15 días, una vez cumplido UN AÑO desde su celebración, cuando concurran las siguientes circunstancias: 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.</p>	<p>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.</p> <p>2. Sólo es posible en contratos a TP de DURACIÓN INDEFINIDA</p>	<p>1. El Pacto de HC recogerá el nº de horas que pueden ser requeridas por el empresario</p> <p>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.</p> <p>3. En todo caso, la suma de la H.O. + H.C: no pueden exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

CONTRATOS FORMATIVOS: CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

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 63/97 de 26 de diciembre de medidas urgentes para la mejora del mercado del trabajo y el fomento de la contratación indefinida, que se destaca subrayada) . R.D. 488/98 de 27 de marzo y **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

OBJETO	DURACIÓN	PRÓRROGA	REQUISITOS
<p>Adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo <u>que requiera un determinado nivel de cualificación</u></p> <p>-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.</p>	<p>Mínimo 6 MESES Máximo 2 AÑOS</p> <p>Salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial <u>estatal</u>, o, en su defecto, en los sectoriales de ámbito inferior, se fijen duraciones distintas atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, <u>sin que en ningún caso la duración mínima pueda ser inferior a 6 MESES ni la máxima superior a 3 AÑOS, o a 4 AÑOS cuando se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.</u></p> <p>En el supuesto que el trabajador continuase en la empresa a la finalización del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato para la formación a efecto de antigüedad en la empresa.</p> <p>SUSPENSIONES</p> <p>La suspensión de estos contratos en virtud de las causas de los arts.45 y 46 ET no comportarán la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.</p>	<p>-En ausencia de C.C. se admiten 2 prórrogas de duración no inferior a 6 meses, siempre que no se superen los <u>2 años</u>.</p> <p>-Expirada la duración máxima ningún trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. (art.11.2.d ET)</p>	<p>- Trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.</p> <p>El límite máximo de edad será de 24 años cuando el contrato se concierte con los empleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.</p> <p>El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate con personas con discapacidad.</p> <p>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.d ET)</p> <p>- En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos, en contratos por tiempo indefinido</p>
BONIFICACIONES	COTIZACIÓN	Número MÁXIMO de CONTRATOS	
<p>-La transformación de estos contratos cualquiera que sea la fecha de su celebración, en INDEFINIDOS, darán derecho durante 4 años a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 41'67 euros/mes (500 euros/año), sin perjuicio de lo establecido para un centro especial de empleo. (L 43/2006 Art. 2.6)</p> <p>-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).</p> <p>-----</p> <p>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:</p> <p>3) Jóvenes menores de 30 años, procedentes de Instituciones de protección de menores.</p> <p>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.</p>	<p>1) Cuota única mensual de 34,69 euros por contingencias comunes distribuida de la siguiente forma: 28,93 empresario y 5,76 trabajador.</p> <p>2) Cuota única mensual de 3,98 euros por contingencias profesionales a cargo del empresario.</p> <p>3) FOGASA: 2,21 euros a cargo del empresario.</p> <p>4) FP: 1,21 euros. (1,06 a cargo del empresario y 0,15 a cargo del trabajador).</p> <p>5) Cotización adicional por H. Extraordinarias según lo establecido con carácter general en la OM de cotización. (Normas generales).</p>	<p>Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el n° máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.</p> <p>También en los convenios colectivos de empresa en el supuesto en que exista un plan formativo.</p> <p>A falta de regulación convencional, dicho máximo será: De 0 a 5 trab : 1, de 6 a 10 trab : 2, de 11 a 25 trab : 3, de 26 a 40 trab : 4, de 41 a 50 trab : 5, de 51 a 100 trab : 8, de 101 a 250 trab : 10 ó el 8% de la plantilla, de 251 a 500 trab : 20 ó el 6% de la plantilla y para + de 500 trab : 30 ó el 4% de la plantilla. (art.7 R.D 488/98 de 27 de Marzo).</p> <p>Para determinar la plantilla no se computará a los vinculados a la empresa por un contrato para la formación.</p> <p>Estos límites no serán de aplicación a los contratos formalizados en escuela taller o programas sociales de las Adm. Públicas.</p> <p>No computarán para este límite los trabajadores minusválidos contratados para la formación. (DA.2ª ET)</p> <p>A efectos de determinar el n° máximo de trabajadores se computarán igualmente los contratos de aprendizaje vigentes</p>	

CONTRATOS FORMATIVOS: CONTRATO PARA LA FORMACION

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 63/97 de 26 de diciembre de medidas urgentes para la mejora del mercado del trabajo y el fomento de la contratación indefinida, que se destaca subrayada), R.D. 488/98 de 27 de marzo y **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

RETRIBUCIÓN		PROTECCIÓN SOCIAL
Será la fijada en convenio colectivo <u>sin que pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo</u> SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL 2.008 Con efectos 1-1-98 se produjo la equiparación definitiva del SMI que hasta ese momento diferenciaba salarios para menores y mayores de 18 años. (RD 2015/97 de 26 de diciembre) 20,00 euros/día ó 600,00 euros/mes (RD 1763/2007, de 28 de diciembre que fija el SMI para 2008). (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		La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por maternidad y paternidad, por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural y las pensiones. (Redacción dada por la D.A 18ª de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). Asimismo se tendrá derecho a 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 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 los RREE Agrario y 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	Obligaciones del EMPRESARIO	INCUMPLIMIENTOS-CONSECUENCIAS
-Por escrito -En modelo oficial -Comunicar al SPE (Servicio Público de Empleo) (10 días) - 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 INEM 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.	-Proporcionar al trabajador la formación y el trabajo efectivo adecuado al objeto del contrato. -Conceder al trabajador los permisos necesarios para recibir dicha formación. -El empresario o la persona que éste designe, teniendo la cualificación profesional requerida, tutelar 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.	-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 periodo 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.		
CONTRATOS ANTERIORES		
Los contratos de aprendizaje y los contratos para la formación anteriores al 17-V-97, vigentes en el momento de entrada en vigor del RD 488/98 continuarán rigiéndose por las normas con arreglo a las cuales se concertaron. No obstante a los contratos para la formación celebrados entre el 17-V-97 y la fecha de entrada en vigor del RD 488/98 les será de aplicación la ampliación de la acción protectora y su consiguiente cuota a la SS.		

CONTRATOS FORMATIVOS: CONTRATO PARA LA FORMACION

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 63/97 de 26 de diciembre de medidas urgentes para la mejora del mercado del trabajo y el fomento de la contratación indefinida, que se destaca subrayada), R.D. 488/98 de 27 de marzo y **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

Los contratos concertados con anterioridad al 15 de junio de 2006 se registrarán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron (L 43/2006 de 29 de diciembre Disposición Transitoria 1)

ASPECTOS FORMATIVOS DEL CONTRATO

TIEMPO DE FORMACIÓN TEÓRICA	CONTENIDO DE LA FORMACIÓN TEÓRICA	CENTRO DE FORMACION	ACREDITACIÓN DE LA FORMACIÓN Y REGISTRO
<p>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.</p> <p>En ningún caso dicho tiempo de formación será inferior al 15 % de la jornada máxima prevista en convenio colectivo o, <u>en su defecto, de la jornada máxima legal</u>.</p> <p>Respetando el límite anterior, <u>los convenios colectivos</u> 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 periodo final de duración del contrato cuando así se hubiera acordado en el convenio colectivo aplicable.</p> <p>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).</p> <p>CONCENTRACION DE LA FORMACION Únicamente podrá concentrarse en el periodo final del contrato cuando así se hubiera acordado en el convenio colectivo aplicable.</p> <p>CONVALIDACIÓN DE LA FORMACIÓN <i>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.</i></p> <p>Las empresas podrán financiarse el coste de la formación teórica mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la SS, con cargo a la partida prevista en el presupuesto del SPE para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la SS acogidas a medidas de fomento de empleo por contratación laboral. Mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales se establecerán los trámites y requisitos a cumplir por los centros impartidores de la formación y las empresas que se apliquen las citadas bonificaciones. (Art. 27.4 RD 395/2007, de 23 de Marzo).</p>	<p>Los contenidos de la formación teórica de los contratos para la formación deberán estar vinculados a la oferta formativa de las unidades de competencia de los certificados de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previsto en el contrato laboral. De no existir certificado de profesionalidad, la formación teórica estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas para las ocupaciones o especialidades relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato y, en su defecto, por los contenidos formativos determinados por las empresas y comunicados al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo. (Art. 27.1 RD 395/2007, de 23 de Marzo).</p> <p>PERSONAS CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA</p> <p>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).</p>	<p>Podrán impartir formación profesional para el empleo:</p> <p>a. Las Administraciones Públicas competentes en materia de formación profesional para el empleo, a través de sus centros propios o mediante convenios con entidades o empresas públicas que puedan impartir la formación. Tienen la consideración de centros propios:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los Centros de Referencia Nacional, especializados por sectores productivos 2. Los Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad pública. 3. Los demás centros de la Administración Pública que cuenten con instalaciones y equipamientos adecuados para impartir formación profesional para el empleo. <p>b. Las Organizaciones empresariales y sindicales, y otras entidades beneficiarias de los planes de formación. Cuando se trate de centros o entidades de formación deberán estar acreditados o inscritos, según los casos.</p> <p>c. Las empresas que desarrollen acciones formativas para sus trabajadores o para desempleados con compromiso de contratación, que podrán hacerlo a través de sus propios medios, siempre que cuenten con el equipamiento adecuado para este fin, o a través de contrataciones externas.</p> <p>d. Los Centros Integrados de Formación Profesional, de titularidad privada, y los demás centros o entidades de formación, públicos o privados, acreditados por las Administraciones competentes para impartir formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad.</p> <p>Las Comunidades Autónomas podrán crear un Registro donde se inscribirán los centros y entidades que impartan formación profesional para el empleo en sus respectivos territorios.</p> <p>ESCOLARIDAD OBLIGATORIA Cuando el trabajador contratado para la formación no haya alcanzado los objetivos de la educación secundaria obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, las Administraciones educativas deberán garantizar una oferta adaptada a este objetivo. (Art. 27.1 RD 395/2007, de 23 de Marzo).</p>	<p>Quando la formación vaya dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, en su desarrollo se respetarán los contenidos de los módulos formativos. Esta formación se acreditará mediante la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad o de sus acreditaciones parciales acumulables.</p> <p>Quando 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.</p> <p>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.</p> <p>La expedición de los certificados de profesionalidad y de las acreditaciones parciales se realizará por el SPEI y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas en el marco del Sistema Nacional de Empleo. (Art. 11 RD 395/2007, de 23 de Marzo).</p>

CONTRATOS FORMATIVOS: CONTRATO EN PRÁCTICAS

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 63/97 de 26-diciembre** de medidas urgentes para la mejora del mercado del trabajo y el fomento de la contratación indefinida que convalida el RD-L 8/97 de 16-mayo y se destaca subrayada.) y **R.D. 488/98 de 27 de marzo**

ANTECEDENTES *Ley 10/94 de 19 de mayo sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación (incorpora el texto del RDL 18/93 añadiendo y/o modificando lo que se recoge en cursiva).*

OBJETO	DURACIÓN	REQUISITOS	SUBVENCIONES Y BONIFICACIONES
<p>Permitir la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.</p> <p><u>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.</u></p> <p><u>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.</u></p>	<p>No inferior a 6 meses ni superior a 2 años. Dentro de estos límites los Convenios Colectivos de ámbito sectorial estatal, <u>o en su defecto los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior</u>, podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.</p> <p>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.</p> <p>PRÓRROGA En ausencia de convenio, si se concierta por tiempo inferior a 2 años, se podrán acordar 2 prórrogas no inferiores a 6 meses.</p> <p>SUSPENSIONES La suspensión de estos contratos en virtud de las causas de los arts.45 y 46 ET no comportarán la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.</p>	<p>-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 4 años, <u>o 6 cuando se concierte con un trabajador minusválido</u>, siguientes a la terminación de los <u>correspondientes</u> estudios</p> <p>-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.</p> <p>-El computo del plazo de 4 años se interrumpirá por la realización del Servicio Militar o prestación sustitutoria.</p> <p>-En el caso de estudios en el extranjero, el plazo de 4 años se computará desde el reconocimiento o la homologación, siempre que ésta sea exigible para el ejercicio profesional.</p>	<p>La transformación de estos contratos, cualquiera que sea la fecha de su celebración, en INDEFINIDOS, darán derecho durante 4 años a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 41'67 euros/mes (500 euros/año), sin perjuicio de lo establecido para un centro especial de empleo. (L 43/2006 Art. 2.6).</p> <p>-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).</p>

RETRIBUCIÓN-PERÍODO DE PRUEBA	FORMALIZACIÓN	OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO / DENUNCIA / PRESUNCION
<p>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.</p> <p>PERÍODO 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, ni de 2 MESES para los celebrados con trabajadores en posesión de título de GRADO SUPERIOR. 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.</p>	<p>-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.</p> <p>-Modelo oficial</p> <p>-Comunicar al SPE (Servicio Público de Empleo) (10 días desde la concertación).</p> <p>-Se debe comunicar a la oficina de empleo la terminación del contrato en el plazo de 10 días siguientes a la terminación.</p> <p>-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.</p>	<p>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.</p> <p>-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.</p> <p>-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.</p> <p>-Se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa (caso de tiempo parcial) por incumplimiento de formalización escrita.</p> <p>-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.</p> <p>-Se presumirán indefinidos si se celebran en fraude de ley</p>

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 (se recogen en cursiva las modificaciones derivadas de la reforma llevada a cabo por la Ley 11/94 de 19 de mayo y subrayadas las de la reforma llevada a cabo por las Leyes 63 y 64/97 de 26 de diciembre), **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 (modificaciones recogidas en negrita)**) 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. **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 e 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.*

	OBJETO	DURACIÓN	FORMALIZACIÓN
<p>CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO</p> <p>(Puede celebrarse a jornada completa o parcial)</p>	<p>Realización de obra o servicio, <u>con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa</u>, aunque limitada en el tiempo y duración incierta.</p> <p>Los C.C. <u>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.</u></p>	<p>Por el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.</p> <p>Si especifica duración o término, deberán considerarse a título orientativo</p> <p>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.</p> <p>EXTINCIÓN: Por la realización de la obra o servicio objeto del contrato</p> <p>Comunicar al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>Una vez finalizada la vigencia limitada del Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal a fijo de carácter excepcional antes del 1 de enero de 2007, se suprimen los incentivos de conversión del contrato de obra o servicio a indefinido, para fomentar la utilización de la contratación indefinida inicial por parte de las empresas.</p> </div>	<p>Siempre por escrito.</p> <p>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.</p> <p>En el contrato se identificará la obra o servicio y el carácter de la contratación</p> <p>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 <i>determinada</i>, adquirirán la condición de trabajadores fijos.</p> <p>RD-Ley 5 2006 (BOE. 9 de junio) Capítulo II Art.12.2</p>
<p>CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN</p> <p>(Puede celebrarse a jornada completa o parcial)</p>	<p>Atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.</p> <p><u>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.</u></p>	<p>Máximo de 6 meses dentro de un período de 12 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas</p> <p><u>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.</u></p> <p>EXTINCIÓN: Expiración del tiempo convenido</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>Una vez finalizada la vigencia limitada del Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal a fijo de carácter excepcional antes del 1 de enero de 2007, se suprimen los incentivos de conversión del contrato de obra o servicio a indefinido, para fomentar la utilización de la contratación indefinida inicial por parte de las empresas.</p> </div> <p style="text-align: center;">PRORROGA</p> <p>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)</p> <p>(Debe ser comunicada en la Oficina de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación).</p>	<p>Por escrito si la duración del contrato es superior a 4 semanas o se concierte a tiempo parcial</p> <p>-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 .</p> <p>Consignación en el contrato de las causas y circunstancias que lo justifiquen así como su duración.</p> <p>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 <i>determinada</i>, adquirirán la condición de trabajadores fijos.</p> <p>RD-Ley 5 2006 (BOE. 9 de junio) Capítulo II Art.12.2</p>
<p>CONTRATO DE INSERCIÓN</p>	<p>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</p> <p>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.</p> <p>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)</p>		

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 (se recogen en cursiva las modificaciones derivadas de la reforma llevada a cabo por la Ley 11/94 de 19 de mayo y subrayadas las de la reforma llevada a cabo por las Leyes 63 y 64/97 de 26 de diciembre), **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 (modificaciones recogidas en negrita)** 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.

	OBJETO	REDUCCIÓN DE CUOTAS Y BONIFICACIONES	FORMALIZACIÓN Y EXTINCIÓN
<p>INTERINIDAD (Debe celebrarse a jornada completa excepto en 2 supuestos:</p> <p>a) Sustitución de trabajadores contratados a tiempo parcial o cobertura temporal de vacantes a tiempo parcial.</p> <p>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 8 años o a un disminuido físico o psíquico, o para el cuidado directo de un familiar hasta el 2º 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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p><i>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.</i> (D.A. 14ª ET según la Ley 39/1999 de 5 de noviembre).</p> <p>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)</p> <p>NUEVO SUPUESTO (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.</p> <p>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).</p> <p>Aplicación de la misma bonificación para las trabajadoras/es o socios/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 socios/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).</p>	<p>Siempre por escrito</p> <p>-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.</p> <p>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.</p> <p>Se EXTINGUIRÁ por:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 procesos de selección en las Administraciones Públicas
<p>TRANSFORMACION EN CONTRATOS INDEFINIDOS (L 43/2006 Art. 3)</p>		<p>Una vez finalizada la vigencia limitada del Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal a fijo de carácter excepcional antes del 1 de enero de 2007, se suprimen los incentivos de conversión del contrato de interinidad a indefinido, para fomentar la utilización de la contratación indefinida inicial por parte de las empresas.</p>	

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 DÍAS, 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.

INFORMACIÓN 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

Con la entrada en vigor de la 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 establece "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. Los extinciones de contratos producidas antes de 4-III-2001 se regirán por las disposiciones vigentes en la fecha en que hubieran tenido lugar)

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 inferior 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.

Garantías de la Contratación Temporal (Enero 2008)

CONTRATO DE TRABAJO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Ley 12/2001 de 9 de julio de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (Disposición adicional 1ª)
Ley 43/2006, de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo. (Art.10.1 y 2).

OBJETO	CONTRATOS ANTERIORES
-Facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y empleados sujetos a contratos temporales a partir de 4 de marzo de 2001 (Fecha de entrada en vigor del RDL 5/2001 ratificado por la Ley 12/2001)	- Los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta norma continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron. (DA.1ª del RDL 8/1997, de 16 de mayo o DA 1ª de la Ley 63/1997 de 26 de diciembre)
COLECTIVOS A LOS QUE SE DIRIGE	EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS
El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes: a) Trabajadores desempleados, inscritos en la oficina de empleo, en quienes concorra alguna de las siguientes condiciones: -Jóvenes desde 16 AÑOS hasta 30 AÑOS de edad, ambos inclusive - Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino. -Mayores de 45 años de edad -Parados que lleven al menos, 6 MESES inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo. -Minusválidos b) Trabajadores que en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida estuvieran empleados en la misma empresas mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2007. (Art.10.1 Ley 43/2006, de 29 de diciembre).	-En el supuesto de que el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada IMPROCEDENTE: La cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el art. 56 del mismo texto legal, será de 33 días de salario por año de servicio , prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades. Si se procediera según lo dispuesto en el art.56.2 del ET, el empresario deberá depositar en el juzgado de lo social la diferencia entre la indemnización ya percibida por el trabajador según el art.53.1.b de la misma Ley y la señalada en el párrafo anterior. (Art.10.2 Ley 43/2006, de 29 de diciembre).
	REQUISITOS
	-Se concertará por tiempo INDEFINIDO y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca. -Su régimen jurídico y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán con carácter general por lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de lo dispuesto en los apartados de esta norma.
EXCLUSIONES	
- Empresas que en los 6 MESES anteriores a la celebración del contrato hubieran realizado <u>extinciones de contrato por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubieran procedido a un despido colectivo</u> . En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo. - Esta limitación no será de aplicación en el supuesto de DESPIDO COLECTIVO cuando la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas previsto en el apartado 4 del art.51 del ET	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA MEDIDA DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA	
- En el marco del diseño de los planes y programas de políticas de empleo y del análisis del funcionamiento del mercado de trabajo, el Gobierno procederá a evaluar los efectos de esta medida para el fomento de la contratación indefinida, a fin de determinar la necesidad o del mantenimiento de la misma y proponer, en su caso, las modificaciones que procedan.	

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 (modificaciones subrayadas)

Real Decreto 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)	REQUISITOS DEL TRABAJADOR	BONIFICACIONES SUBVENCIONES	CARACTERÍSTICAS	REQUISITOS DE LOS BENEFICIARIOS	RESERVA DE PLAZAS (art.38.1 de la Ley 13/82 de 7 de abril + RD 1451/83 + RD 27/2000)
<p>1. Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidos por un periodo 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.</p> <p>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.</p> <p>3. Trabajadores que en los 24 meses anteriores hubieran prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato por tiempo indefinido (o sucesoras, art.44 ET).</p> <p>4. "Trabajadores que hubieran finalizado su CT indefinido en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato, <u>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.</u></p>	<p>-Discapacidad igual o superior al 33%.</p> <p>- 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.</p> <p>-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).</p> <p>TRAMITACIÓN <u>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 discapacitados inscritos. Resolución en 1 mes.</u></p>	<p>Sin discapacidad severa: - Hombres Menores de 45 años: 375 euros/mes (4.500 euros/año) durante la vigencia del contrato.</p> <p>- Hombres Mayores de 45 años: 475 euros/mes (5.700 euros/año) durante la vigencia del contrato.</p> <p>- Mujeres Menores de 45 años: 445,83 euros/mes (5.350 euros/año) durante la vigencia del contrato.</p> <p>- Mujeres Mayores de 45 años: 475 euros/mes (5.700 euros/año) durante la vigencia del contrato.</p> <p>Con discapacidad severa: - Hombres Menores de 45 años: 425 euros/mes (5.100 euros/año) durante la vigencia del contrato.</p> <p>- Hombres Mayores de 45 años: 525 euros/mes (6.300 euros/año) durante la vigencia del contrato.</p> <p>- Mujeres Menores de 45 años: 495,83 euros/mes (5.950 euros/año) durante la vigencia del contrato.</p> <p>- Mujeres Mayores de 45 años: 525 euros/mes (6.300 euros/año) durante la vigencia del contrato.</p> <p>-3.907 EUROS por cada contrato celebrado a tiempo completo (en los contratos a tiempo parcial se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada).</p> <p>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.</p>	<p>-Formalización por escrito y en modelo oficial.</p> <p>- Comunicar al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.</p> <p>-Jornada completa o a tiempo parcial.</p> <p>-Indefinido.</p> <p>-Las empresas que contraten trabajadores discapacitados mediante un contrato INDEFINIDO podrán solicitar subvenciones con cargo al INEM para adaptación de los puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal para evitar accidentes del trabajador discapacitado o eliminar barreras arquitectónicas. (La necesidad de adaptación o de medios de protección exigirá informe de la Inspección de Trabajo) (ART.12)</p>	<p>-Empresas de nueva creación: el porcentaje de trabajadores discapacitados debe ser menor o igual al 51%.</p> <p>-Mantenimiento de la estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados por un mínimo de 3 años. En caso de despido procedente, deberá sustituirlos por otros discapacitados, beneficiándose en este caso sólo de la bonificación de la SS por los sustitutos.</p> <p>-El incumplimiento, por las empresas beneficiarias, de estas condiciones supondrá la obligación de reintegrar al Tesoro las cantidades percibidas.</p> <p>- 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</p>	<p>Las empresas públicas y privadas con una plantilla de 50 ó más trabajadores están obligadas a contratar a un 2% de trabajadores discapacitados. El cómputo se realizará sobre la plantilla total <u>independientemente</u> del nº de centros de trabajo y de la <u>forma de contratación laboral</u> que vincule a los trabajadores con la empresa. Se entienden incluidos en dicho cómputo los discapacitados que presten servicios <u>en virtud de contratos de puesta a disposición que la empresa haya celebrado con ETT's.</u></p> <p>EXENCIÓN: Excepcionalmente mediante acuerdo en negociación colectiva u opción empresarial siempre que aplique las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.</p> <p>MEDIDAS ALTERNATIVAS (RD 27/2000 de 14 de enero)</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. Id. para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa. 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 discapacitados. <p>Importe anual de las medidas 1 y 2.- Tendrá que ser al menos 3 veces el IPREM por cada trabajador discapacitado dejado de contratar.</p> <p>Importe anual de la medida 3.- Tendrá que ser al menos 1,5 veces el IPREM por cada trabajador discapacitado dejado de contratar.</p> <p>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.</p>

CONTRATOS TEMPORALES DE FOMENTO DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

"Real Decreto-Ley 5/2006 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
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

REGULACIÓN	FORMALIZACIÓN	DURACIÓN	PRÓRROGAS	REQUISITOS
- 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). Disposición Adicional Primera del RD Ley 5/2006 de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. - Ley 43/2006 de 29 de diciembre(BOE 30 de diciembre) Art. 2.4	- 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.	No inferior a 12 meses ni superior a 3 años. Al término del contrato, compensación económica de 12 días por año.	Por períodos no inferiores a 12 meses sin que pueda exceder del plazo máximo de 3 años.	Trabajadores desempleados incluidos en los siguientes colectivos: <ul style="list-style-type: none"> • 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.

BONIFICACIONES

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.

En caso de 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.

EMPRESAS	Sin ningún límite de plantilla.	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.
COLECTIVO	Discapacitados.	"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".

TRANSFORMACIÓN EN CONTRATO INDEFINIDO

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

Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre), para la mejora del crecimiento y del empleo
Ley 51/2007 de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008.

ÁMBITO DE APLICACIÓN	COLECTIVOS A LOS QUE SE DIRIGE (colectivos enumerados)	FINANCIACIÓN DE LAS AYUDAS Y CONTROL	REQUISITOS DEL EMPRESARIO
<ul style="list-style-type: none"> • Empleadores que contraten indefinidamente a tiempo completo, parcial o fijo-discontinuo a trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de empleo de los colectivos enumerados. • Las empresas incluidos trabajadores autónomos y Sociedades laborales y Cooperativas a las que se incorporen como socios trabajadores o de trabajo, siempre que éstos hayan optado por y régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena., así como el caso de transformación de contratos temporales en contratos o vínculos societarios indefinidos. • Los empleadores incluidos los centros especiales de empleo que contraten indefinida o temporalmente a trabajadores con discapacidad. • Los empleadores que contraten indefinida o temporalmente a personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de genero en los términos de la Ley Orgánica 1/2004 del 28 de diciembre o, de víctima de violencia doméstica (no es necesaria la condición de estar en desempleo). • Los 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: <ol style="list-style-type: none"> 1. 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. 2. Personas que no puedan acceder a las prestaciones a que se hace referencia en el número anterior por alguna de las siguientes causas: <ul style="list-style-type: none"> - 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. 3. Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30, procedentes de Instituciones de Protección de Menores. 4. Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social. 5. 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. 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. 6. Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla. 7. 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). 	<p style="text-align: center;">Contratación indefinida</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Mujeres en general. b) Mujeres contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento tanto pre-adoptivo como permanente. c) Mujeres que se reincorporen al empleo después de 5 años de inactividad laboral, siempre que, anteriormente a la retirada del mercado de trabajo hubiesen estado dadas de alta en cualquier régimen de Seguridad Social durante un mínimo de 3 años. d) Jóvenes de 16 a 30 años ambos inclusive. e) Trabajadores inscritos como desempleados ininterrumpidamente en la oficina de empleo, durante al menos, seis meses. <p style="text-align: center;">Contratación indefinida o temporal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personas con discapacidad, con un grado de minusvalía con un grado igual o superior al 33% o la específicamente establecida en caso de enclaves laborales. También se incluyen pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en un grado 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. • Personas en caso de 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%. • Trabajadores que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de genero o de víctima de violencia doméstica. • Trabajadores en situación de exclusión social. <p style="text-align: center;">Transformación en indefinidos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea su fecha de celebración. 	<p>Las bonificaciones se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal.</p> <p>Las bonificaciones de cuotas de la SS se aplicará 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;">REINTEGRO DE BENEFICIOS</p> <p>En el caso de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificaciones de cuotas a la SS con el recargo correspondiente. Dicha obligación de reintegro se entiende sin perjuicio de lo previsto en el 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.</p> <p>Los contratos se formalizaran en el modelo oficial que disponga el INEM EXCEPTO en el supuesto de contratos indefinidos ya existentes con trabajadores de 60 o más años y con una antigüedad de 5 ó más años.</p>

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO

Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre), para la mejora del crecimiento y del empleo
Ley 51/2007 de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008.

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. (d.ips. 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 seis 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 18/2001 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 periodo 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 periodo 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

Bonificaciones a la contratación indefinida

- Contratación de mujeres en general: 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años.
- Mujeres contratadas a los 24 meses siguientes a la fecha del parto, o de la adopción o acogimiento tanto pre-adoptivo como permanente: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años.
- Mujeres que se reincorporen al empleo después de 5 años de inactividad laboral, siempre que anteriormente a la retirada del mercado de trabajo, hubiesen estado de alta en cualquier régimen de SS durante un mínimo de 3 años: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años.
- Mayores de 45 años: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
- Jóvenes de 16 a 30 años ambos inclusive: 66,67 euros/mes (800 euros/año) durante 4 años.
- Trabajadores inscritos interrumidamente en la Oficina de Empleo durante al menos, seis meses: 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años.
- Personas víctimas de violencia de género o víctima de violencia doméstica (acreditada la condición en los términos de la Ley Orgánica 17/2004 del 28 de diciembre) no es necesaria la condición de estar en desempleo: 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años.
- Trabajadores en situación de exclusión social: 50 euros/mes (600 euros/año), durante 4 años.

Bonificaciones contratación temporal, supuestos excepcionales

- Víctima de violencia de género o doméstica: 50 euros/mes (600 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
- Personas en situación de exclusión social: 41'67 euros/mes (500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

En el supuesto en que el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial se aplicarán las siguientes proporciones:

- a) El 100% cuando la jornada laboral sea igual o superior al la _ partes de la jornada habitual o a tiempo completo.
- b) El 75% cuando la jornada laboral sea igual o superior a la _ de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la _ partes de dicha jornada.
- c) El 50% cuando la jornada laboral sea igual o superior a la _ parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.
- d) El 25% cuando la jornada laboral sea inferior al 25% de la jornada habitual o a tiempo completo.

Bonificación a la contratación indefinida de personas con discapacidad

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

Bonificaciones contratación temporal de personas con discapacidad, supuestos excepcionales

- 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.

Bonificaciones para la contratación de personas con discapacidad por los 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.

INCENTIVO para la TRANSFORMACIÓN de contratos TEMPORALES en contratos INDEFINIDOS

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO

Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre), para la mejora del crecimiento y del empleo
Ley 51/2007 de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008.

- La transformación en indefinidos de los contratos formativos, 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.

BONIFICACIÓN PARA EL MANTENIMIENTO DE EMPLEO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Contrato de trabajo de carácter indefinido con trabajadores de 60 o más años con una antigüedad en la empresa de cinco o más años, darán derecho a una bonificación del 50 % de la cuota empresarial por contingencias comunes salvo, por incapacidad temporal derivada de las mismas, sobre las cuotas devengadas desde la fecha del cumplimiento de los requisitos señalados incrementándose anualmente dicha bonificación en un 10% transcurrido un año desde su aplicación hasta alcanzar un máximo del 100%.
Si el trabajador con 60 años de edad no tuviere la antigüedad en la empresa de 5 años, la bonificación se aplicará a partir de la fecha en que alcance dicha antigüedad.
- Contrato de trabajo de carácter indefinido de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad, o por excedencia por cuidado de hijo darán derecho, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo, en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, siempre que esta incorporación sea a partir de 1 de julio del 2006: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante los 4 años siguientes de la reincorporación efectiva. Si el contrato fuera de duración determinada o temporal y se transformara en indefinido en el momento de la reincorporación tendrá derecho a la misma bonificación.

REDUCCIONES DE CUOTAS PARA EL MANTENIMIENTO EN EL EMPLEO (Ley 51/2007 de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008, Disposición Adicional Vigésima segunda).

- Los contratos de trabajo de carácter indefinido de los trabajadores de cincuenta y nueve o más años, con una antigüedad en la empresa de cuatro o más años, darán derecho a la reducción, a cargo del Presupuesto de la Seguridad Social, del 40 % de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, sobre las cuotas devengadas desde la fecha de cumplimiento de los requisitos anteriormente señalados. Si al cumplir 59 años el trabajador no tuviere la antigüedad en la empresa de 4 años, la reducción será aplicable a partir de la fecha en que alcance la citada antigüedad.
- Podrán ser beneficiarios de la reducción las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.
- Quedarán excluidos de la aplicación de la reducción la Administración General del Estado y los Organismos regulados en el Título III y en la disposición adicional décima de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como las Administraciones Autonómicas y las Entidades Locales y sus Organismos públicos.
- La duración de la reducción de la aportación empresarial será de un año, salvo que, en una fecha anterior, los interesados cumplan los requisitos para ser beneficiarios de las bonificaciones reguladas en el artículo 4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, en cuyo caso se aplicarán desde dicha fecha estas últimas.
- Respecto a los requisitos que han de cumplir los beneficiarios, las exclusiones en la aplicación de la reducción, cuantía máxima, incompatibilidades o reintegro de beneficios se aplicará lo dispuesto en la Ley 43/2006.

CONCURRENCIA DE BONIFICACIONES

En el supuesto de que la contratación indefinida de un trabajador desempleado o su incorporación como socio de trabajo a una cooperativa o sociedad laboral celebrada en virtud de este programa de fomento pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstas bonificaciones, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario de las deducciones previstas en la norma. No obstante las bonificaciones previstas para los contratos indefinidos con trabajadores de 60 o más años y 5 ó más de antigüedad serán compatibles con las bonificaciones establecidas con carácter general en los Programas de Fomento del Empleo sin que en ningún caso se supere el 100%, sin perjuicio en su caso de lo dispuesto en el artículo 112 bis del texto refundido de la LGSS.

INCOMPATIBILIDAD DE AYUDAS

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.

MANTENIMIENTO DE BONIFICACIONES (Ley 43/2006, de 29 de diciembre)

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 período. 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 2.008

ORDEN/TAS/ 76/2008 de 22 de enero (BOE.28-enero-2008)

GRUPOS DE COTIZACIÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	A JORNADA COMPLETA		A TIEMPO PARCIAL	
		Base mínima	Base máxima	Base mínima por día	Base mínima por hora (****)
		<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>		<i>Euros/hora</i>
1	Ingenieros, Licenciados i Personal de Alta Dirección excluidos del art. 1.3 c) ET	977,40	3.074,10	-	5,89
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	810,90	3.074,10	-	4,88
3	Jefes administrativos y de Taller	705,30	3.074,10	-	4,25
4	Ayudantes no titulados	699,90	3.074,10	-	4,22
5	Oficiales Administrativos	699,90	3.074,10	-	4,22
6	Subalternos	699,90	3.074,10	-	4,22
7	Auxiliares Administrativos	699,90	3.074,10	-	4,22
		<i>Euros/día</i>	<i>Euros/día</i>		
8	Oficiales de 1ª y 2ª	23,33	102,47	-	4,22
9	Oficiales de 3ª y Especialistas	23,33	102,47	-	4,22
10	Trabajadores mayores de 18 años no cualificados / Peones	23,33	102,47	-	4,22
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	23,33	102,47	-	4,22

TOPES MÍNIMO (***) Y MÁXIMO (CONTINGENCIA ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL)		A JORNADA COMPLETA		A TIEMPO PARCIAL	
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.		minimo	máximo	minimo/día	minimo/hora
		699,90	3.074,10	-	4,22
					máximo/mes
					3.074,10

TIPOS DE COTIZACIÓN	CONTINGENCIAS COMUNES	HORAS EXTRAS (Cotización adicional)		DESEMPLEO	F. GARANTIA SALARIAL	FORMACIÓN PROFESIONAL	CONTINGENCIAS A.T. y E.P.
		Fuerza mayor	NO Fuerza Mayor				
EMPRESA	23,60% (****)	12%	23,60%	5,75% 5,50% (a partir de 1-07-08) (Art. 31.2.1.1. Orden TAS 76/2008 de 22 de enero)	0,20%	0,60%	Tarifa de primas L 42/2006, de 28 de diciembre, en la redacción dada por la Disp. Final 14 de la L 51/2007 de 26 de Diciembre (B.O.E., 27 de diciembre de 2007)
TRABAJADOR	4,70%	2%	4,70%	1,55%	-	0,10%	
TOTAL	28,30%	14%	28,30%	7,30% 7,05% (a partir de 1-07-08)	0,20%	0,70%	
Contrato para la formación (CUOTA ÚNICA)	34,69 euros (28,93 E + 5,76 T)				2,21 euros	1,21 euros (1,06 E + 0,15 T)	3,98 euros a cargo exclusivo del empresario
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 (Art. 31.2.1.3 Orden TAS 76/2008 de 22 de enero)

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI)

Periodo	Norma reguladora	Desde 18 años		De 17 años		De 16 años	
		Día	Mes	Día	Mes	Día	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.
		Desde 18 años		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.	58.530 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.	1.674 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.		
		Diario		Mensual		Anual	
01.01.98 a 31.12.98	RD 2015/1997	2.268 pts.		68.040 pts.		952.560 pts.	
01.01.99 a 31.12.99	RD 2817/1998	2.309 pts.		69.270 pts.		969.780 pts.	
01.01.00 a 31.12.00	RD 2065/1999	2.356 pts.		70.680 pts.		989.520 pts.	
01.01.01 a 31.12.01	RD 3476/2000	2.404 pts.		72.120 pts.		1.009.680 pts.	
01.01.02 a 31.12.02	RD 1466/2001	14,74 ¢		442,20 ¢		6.190,80 ¢	
01.01.03 a 31.12.03	RD 1426/2002	15,04 ¢		451,20 ¢		6.316,80 ¢	
01.01.04 a 30.06.04	RD 1793/2003	15,35 ¢		460,50 ¢		6.447 ¢	
01.07.04 a 31.12.04	RDL 3/2004	16,36 ¢		490,80 ¢		6.871,20 ¢	
01.01.05 a 31.12.05	RD 2388/2004	17,10 ¢		513 ¢		7.182 ¢	
01.01.06 a 31.12.06	RD 1613/2005	18,03 ¢		540,90 ¢		7.572,60 ¢	
01.01.07 a 31.12.07	RD 1632/2006	19,02 ¢		570,60 ¢		7.988,40 ¢	
01.01.08 a 31.12.08	RD 1763/2007	20,00 ¢		600,00 ¢		8.400 ¢	

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	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	15,97 ¢	479,10 ¢	5.749,20 ¢
01.01.07 a 31.12.07	Ley 42/2006 D.A. 31	16,64 ¢	499,20 ¢	5.990,40 ¢
01.01.08 a 31.12.08	RDL 1/2008	17,23 ¢	516,90 ¢	6.202,80 ¢

PENSIONES

Las pensiones abonadas por el sistema de Seguridad Social, en su modalidad contributiva, experimentarán en el año 2008 un incremento del 2%, sin que pueda superar los 2.384,51 euros / mes o de 33.383,14 euros / año.

A continuación se detallan las cuantías de las pensiones mínimas para el 2008:

CONTRIBUTIVAS				
Clase de Pensión	Con cónyuge a cargo euros/mes	Sin cónyuge a cargo euros/mes	Con cónyuge a cargo euros/año	Sin cónyuge a cargo euros/año
JUBILACIÓN:				
Titular con 65 años	658,75	528,55	9.222,50	7.399,70
Titular menos de 65 años	615,66	492,50	8.619,24	6.895,00
INCAPACIDAD PERMANENTE				
Gran Invalidez con incremento del 50%	988,13	792,83	13.833,82	11.099,62
Absoluta	658,75	528,55	9.222,50	7.399,70
Total (titular con 65 años)	658,75	528,55	9.222,50	7.399,70
Total (cualificada con edad entre 60 y 64 años)	615,66	492,50	8.619,24	6.895,00
Parcial del régimen de accidentados de trabajo (titular con 65 años)	658,75	528,55	9.222,50	7.399,70
VIUDEDAD				
Titular con cargas familiares		615,66		8.619,24
Titular con 65 años o discapacidad igual o superior al 65%		528,55		7.399,70
Titular con edad entre 60 y 64 años		492,50		6.895,00
Titular con menos de 60 años		393,02		5.502,28
ORFANDAD				
Por beneficiario		170,02		2.380,28
Por beneficiario menor de 18 años con una minusvalía igual o superior al 65%		334,82		4.687,48
En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 5.502,28 €/año distribuidos, en su caso, entre los beneficiarios.				
A FAVOR DE FAMILIARES				
Por beneficiario		170,02		2.380,28
Si no existe viudo ni huérfano pensionista:				
Un solo beneficiario, con 65 años		411,34		5.758,76
Un solo beneficiario, menor de 65 años		387,31		5.422,34
Varios beneficiarios: el mínimo asignado a cada uno se incrementará en el importe que resulte de prorratear 3.264,80 €/año entre el número de beneficiarios.				
Pensiones SOVI		356,20		4.986,80
NO CONTRIBUTIVAS				
JUBILACIÓN E INVALIDEZ		328,44		4.598,16

(Importes Pensiones Enero 2008)

OTRAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER LABORAL

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

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 superiora 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, a los trabajadores a tiempo parcial y durante el período de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial.

JORNADA DE TRABAJO (ET art. 34)

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 períodos 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 (ET art. 37)

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 (ET art. 37.4):

Las trabajadoras, 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.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre 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).

Hospitalización de neonato (ET art. 37.4 bis):

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 (ET art. 37.5):

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, 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.

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

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

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 (ET art. 48.4):

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 descuente 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.

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

Paternidad (ET art. 48 bis):

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. 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.

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

Parto prematuro (ET art. 48.4):

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 período 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 período superior a siete días, el período 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 (ET art. 48.4):

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 períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos 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 período 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 (ET art. 48.5):

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).

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

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 (ET art. 46)

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. 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 período 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 período 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 (ET art. 37.3)

- 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
De 101 a 250 trabajadores	20
De 251 a 500 trabajadores	30
De 501 a 750 trabajadores	35
De 751 en adelante	40

- 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 desplazara su personal por un tiempo no superiora 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 (ET art.29; OM 27-12-1994)

Para documentar el salario se ha de entregar al trabajador un recibo individual 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 (ET arts. 29.3 y 29.4)

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 (ET art. 36.1)

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			
	Padres	Suegros	Hijos	Yernos/Nueras
1er. grado	Padres	Suegros	Hijos	Yernos/Nueras
2º grado	Abuelos	Hermanos	Cuñados	Nietos
3er. grado	Bisabuelos	Tío/Tía	Sobrinos	Biznietos
4º grado	Primos			

INCAPACIDAD TEMPORAL (OM 13-10-1967; LGSS arts. 128 a 131)

- Requisitos de los beneficiarios (LGSS arts. 124 y 130):

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 cotización	No cotización

- Cuantía de la prestación (LGSS arts. 120, 129 y 131; RD 53/1980; D 3158/1966):

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

Contingencias comunes		Contingencias profesionales	
Días	Porcentaje	Días	Porcentaje
Del 4º al 20º	60%	Desde primer día	75%
A partir del 21º	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 periodos de baja.

- Abono del subsidio (LGSS art. 131):

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 abonan, 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 (LGSS arts. 128 a 131):

	Plazo máximo	Prórroga
Contingencias comunes o profesionales	12 meses	6 meses

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 seis meses más, o bien para determinar la iniciación de un expediente de incapacidad permanente, o bien para emitir el alta médica, a los efectos previstos en los párrafos siguientes. 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 seis meses posterior a la antes citada alta médica por la misma o similar patología, con los efectos previstos en los párrafos siguientes.

En los casos de alta médica a que se refiere el párrafo anterior, frente a la resolución recaída podrá el interesado, en el plazo máximo de cuatro días naturales, manifestar su disconformidad 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 periodo 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 la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social).

- 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
3. 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 (LGSS arts. 203 y siguientes)

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 (LGSS art. 210):

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: (LGSS art. 211; 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 60% 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 (LGSS art. 215; RD 6251/1985):

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 (LGSS art. 216):

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 52 años	Jubilación
Subsidio especial mayor de 45 años:	
Agotada prestación de, al menos 720 días	6 meses
Fijos discontinuos (cotizados 9 años mínimo vida laboral)	6 meses

- Cuantía del subsidio (LGSS art. 217):

La cuantía del subsidio por desempleo será igual al 80% del IPREM mensual vigente en cada momento.

No obstante, la cuantía del subsidio especial para mayores de 45 años se determinará en función de las responsabilidades familiares del trabajador de acuerdo con porcentaje del IPREM mensual vigente en el momento, de la siguiente forma:

Familiares a cargo	Porcentaje IPREM
Con uno ninguno	80%
Con dos	107%
Con tres o más	133%

Se entenderá por responsabilidades familiares tener a cargo al cónyuge, hijos menores de 26 años o mayores incapacitados, o menores acogidos, cuando la renta del conjunto de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75% del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

Desempleo, Maternidad e Incapacidad Temporal (LGSS art. 222):

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 (LGSS art. 27; R1415/2004)

La falta de ingreso de las cuotas dentro del plazo reglamentario provoca el devengo de recargos, que varían según se hayan presentado o no, también dentro de plazo, los documentos de cotización:

1. Si no ingresan las cuotas pero se presentan los documentos de cotización dentro del plazo reglamentario de ingreso :

- a. **Recargo del 3 %** de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.
- b. **Recargo del 5 %** de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del segundo mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.
- c. **Recargo del 10 %** de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del tercer mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.
- d. **Recargo del 20 %** de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir del tercer mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.

Efecto: Permitirá a los sujetos responsables compensar su crédito por las prestaciones abonadas como consecuencia de su colaboración obligatoria con la Seguridad Social y su deuda por las cuotas debidas en el mismo período

2. Cuando no se ingresan las cuotas ni se presentan los documentos de cotización dentro del plazo reglamentario:

- a. **Recargo del 20 %** de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas antes de la terminación del plazo de ingreso establecido en la reclamación de deuda o acta de liquidación.
- b. **Recargo del 35 %** de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir de la terminación de dicho plazo de ingreso.

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

INTERESES DE DEMORA (LGSS art. 28; R1415/2004; 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 los 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. Corresponde también a la entidad gestora la

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 (LGSS art. 136)

- **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 (LGSS art. 137):

- 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 atiende. 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 (LGSS art. 150)

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

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

MUERTE Y SUPERVIVENCIA

- 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 (LGSS art. 173; 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 30,05 €, 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 (LGSS art. 174; 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).

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.

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. A partir del 1-01-2008, se va a exigir 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.

Separación, nulidad o divorcio: A partir del 1 de enero de 2008, el acceso a la pensión de viudedad de las personas separadas judicialmente o divorciadas quedará 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

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

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 (LGSS art. 174.bis)

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 (LGSS art. 175; 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 sobreviviente o éste fallece disfrutando la pensión de viudedad o abandonó el domicilio), la pensión de orfandad se incrementa con el porcentaje del 52% de la viudedad.

- Prestaciones en favor de familiares: A una serie de familiares consanguíneos del causante en determinadas circunstancias, se les reconocen pensiones temporales o vitalicias, iguales en su cuantía a la pensión de orfandad, o subsidios temporales.

a) **Pensiones en favor de familiares (LGSS art. 124 y 176; 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.

b) **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 2008		
Régimen General	Bases mínimas	Bases máximas
Grupo de cotización	Euros/mes	Euros/mes
1	977,40	3074,10
2	810,90	3074,10
3	705,30	3074,10
4	699,90	3074,10
5	699,90	3074,10
6	699,90	3074,10
7	699,90	3074,10
	Euros/día	Euros/día
8	23,33	102,47
9	23,33	102,47
10	23,33	102,47
11	23,33	102,47

Régimenes Especiales	Bases mínimas	Bases máximas
	Euros/mes	Euros/mes
Autónomos	817,20	3074,10
Autónomos de 50 años o más	859,50	1601,40
Sistema Especial Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios	817,20	3074,10
Empleados de hogar		699,90

Conceptos	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias comunes	23,60%	4,7%	28,30%
Desempleo			
Contratación indefinida tiempo completo o parcial, fijos-discontinuos, contratos prácticos, relevo, interinidad y cualquier contrato con trabajadores discapacitados	5,75%	1,55%	7,30%
	5,50% (a partir de 1-07-08)		7,05% (a partir de 1-07-08)
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 adicional 4ª de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre (B.O.E. de 29-12-06), en la redacción dada por la disposición final 14 de la Ley 51/2007 de 26 de Diciembre (B.O.E. de 27-12-07), siendo a cargo exclusivo de la empresa.

(Bases/tipos cotización Enero 2008)

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 disp. ad. 10):**

Los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de 30 años, aunque convivan con él. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo.

- **Cambios posteriores de Bases de Cotización (OM TAS/3553/2007):**

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 (LGSS disp. ad. 11; OM 28-7-1978; RD 43/1984; RD 2110/1994; L 20/2007 art. 26.3)

La prestación de IT (si el trabajador decide acogerse a la cobertura de la prestación económica por esta causa) es igual a la del régimen general salvo algunas peculiaridades.

Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a partir del 1-01-2008, deberán incorporar obligatoriamente, dentro del ámbito de la acción protectora de la Seguridad Social, la cobertura de la incapacidad temporal y de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social. (art. 26.3 y D.A 3ª L 20/2007).

A partir del 1-01-2008, los trabajadores por cuenta propia o autónomos que no hayan optado por dar cobertura a las prestaciones de incapacidad temporal, deberán llevarlo a cabo de forma obligatoria, siempre que no tengan derecho a dicha prestación en razón de la actividad realizada en otro Régimen de la Seguridad Social. (D.A 3ª L 20/2007).

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.

- **Derecho de opción (RD 84/1996):** Los trabajadores autónomos, en el momento de causar alta, pueden acogerse voluntariamente a la cobertura por la SS de la prestación de IT. Los que no hayan optado por la citada cobertura, pueden acogerse una vez transcurridos 3 años naturales desde la fecha de efectos del alta. La solicitud al respecto ha de presentarse por escrito antes del 1 de octubre, surtiendo efectos desde el 1 de enero del año siguiente. Una vez realizada la opción, los derechos y obligaciones que se deriven son exigibles durante 3 años naturales completos. Dicha opción se prorroga automáticamente por periodos iguales salvo que se modifique.
- **Requisitos (RD 1273/2003):** Para tener derecho a la prestación, es preciso:
 1. Estar afiliado y en alta.
 2. Tener cubierto un período mínimo de cotización, si no deriva de accidente, de 180 días dentro de los últimos 5 años.
 3. Que el interesado se halle al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.
 4. 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 (LGSS disp. ad. 11. bis; 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 cuantía del subsidio consiste en un 75% de la base reguladora.

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 (D 2530/1970 art. 46; 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 (LGSS disp. ad. 34; RD 84/1996; RD 2064/1995 art. 44; 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.