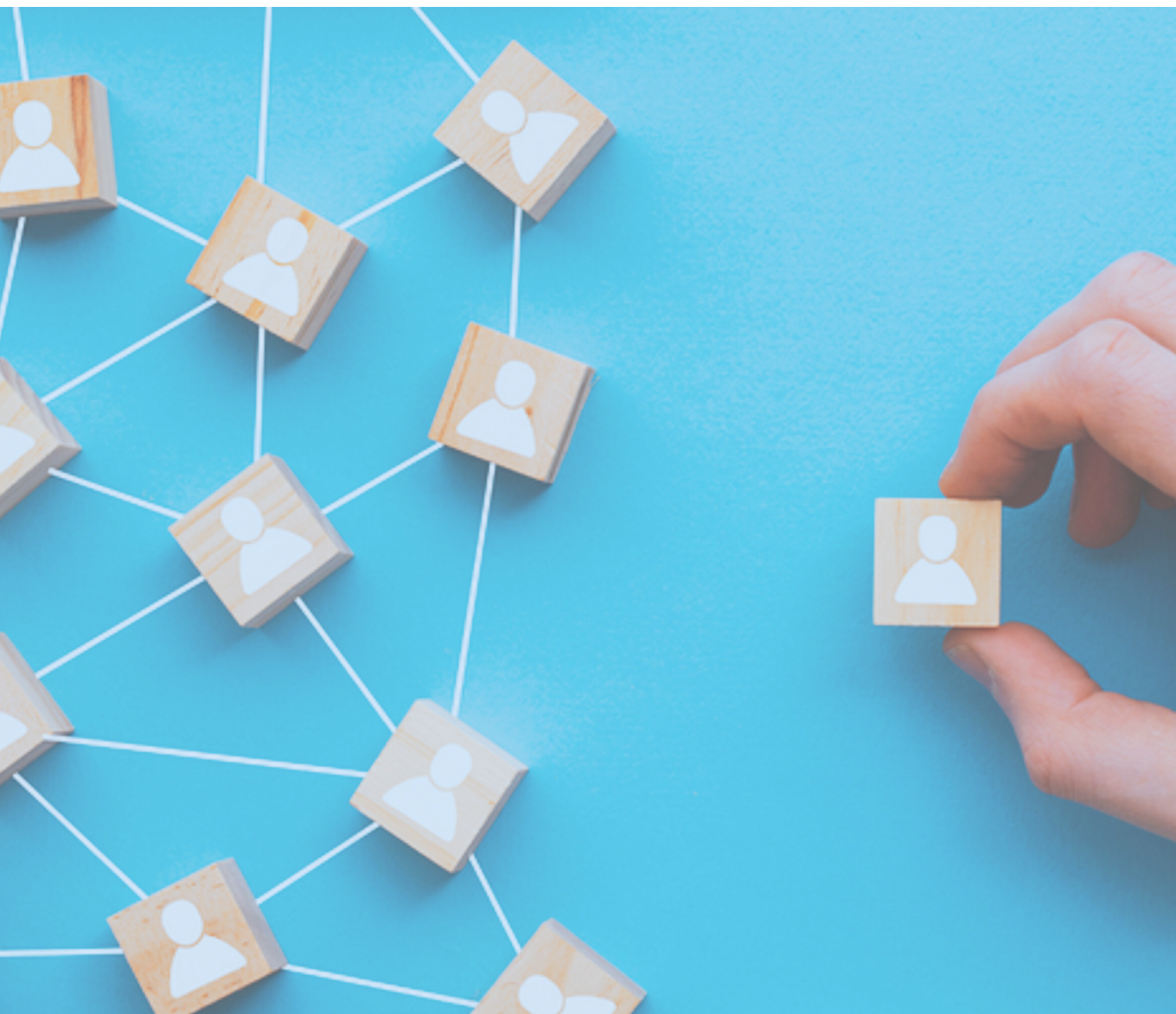




Normas laborales y Contratación 2026

NORMAS LABORALES Y CONTRATACIÓN 2026

ÍNDICE

Compendio de las principales obligaciones impuestas a las empresas por la legislación laboral:

Documentación: Apertura de centros de trabajo; calendario laboral	1
Reconocimientos médicos; menores; discapacitados; contratos. copia básica. información a los representantes de los trabajadores	1
Prevención de riesgos laborales: delegados de prevención; comités de seguridad y salud	2

Sinopsis de las principales novedades legislativas:

Salario mínimo interprofesional	3
Cotización a la Seguridad Social	3
Régimen General	4
Régimen Especial de trabajadores Autónomos	6
Prestaciones de la Seguridad Social:	
Revalorización de las pensiones públicas	8
Complementos por mínimos	9
Descanso por maternidad o acogimiento	9
Pensión de jubilación	10
Base reguladora	10
Jubilación anticipada	10
Ingreso mínimo vital	11
Contratación laboral:	
Contrato formativo	12
Contrato por circunstancias de la producción	13
Proyecto de ley registro de jornada	14
Personas con discapacidad	15
Extinción contractual por voluntad del trabajador	15
Procedimiento laboral	16
Igualdad de trato y la no discriminación de las personas LGTBI	

Contratación laboral. Cuadros sinópticos:

Contrato de trabajo a tiempo parcial-contrato de relevo	17
Jubilación parcial/contrato de relevo	19
Contrato por tiempo indefinido de fijos – discontinuos	20
Contrato formativo para la formación en alternancia	22
Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios	24
Normas comunes al contrato formativo	25
Contratos de duración determinada:	
Contrato por circunstancias de la producción	26
Contrato de sustitución	26
Disposiciones comunes a ambas modalidades	27
Fomento del empleo:	
Fomento de la contratación indefinida para personas con discapacidad	28
Contratos temporales de fomento de empleo para personas con discapacidad	30
Fomento de la investigación. Modalidades contractuales	32
Becarios	34

Prácticas no laborales en empresas	35
Programa de fomento del empleo	37
Tiempo de trabajo:	
Duración máxima	44
Distribución irregular	44
Descanso entre jornadas	45
Tiempo de presencia	45
Descanso durante la jornada	46
Descanso semanal	46
Horas extraordinarias	46
Trabajo nocturno	47
Trabajo a turnos	47
Registro de jornada	48
Fiestas anuales, permisos y vacaciones	49
Reducciones de jornada por motivos familiares	51
Víctimas de la violencia de género y del terrorismo	52
Derecho de adaptación de jornada	53
Reducciones de jornada por causas objetivas o fuerza mayor	53
Suspensión del contrato de trabajo:	
Concepto	55
Incapacidad temporal	55
Nacimiento de hijo/cuidado de un menor	56
Riesgo durante el embarazo/lactancia natural	58
Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria	58
Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias	58
Por causas objetivas o de fuerza mayor	58
Mecanismo RED	59
Ejercicio del derecho a huelga	60
Cierre legal de la empresa	60
Víctimas de la violencia de género	60
Permiso parental	60
Excedencias:	
Excedencia forzosa	61
Excedencia voluntaria	61
Excedencia por cuidado de hijos/familiares	61
Extinción del contrato de trabajo:	
Mutuo acuerdo de las partes	62
Causas consignadas válidamente en el contrato	62
Expiración del tiempo convenido	62
Dimisión del trabajador	63
Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador	63
Jubilación del trabajador	63
Muerte, jubilación o incapacidad del empresario	64
Extinción de la personalidad jurídica	64
Fuerza mayor	64
Despido colectivo	64
Voluntad del trabajador	65
Despido	66
Causas objetivas legalmente procedentes	67
Víctimas de la violencia de género	67

Indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo	67
Documento de saldo y finiquito	68
Extinción por causas objetivas. Causas:	
Ineptitud del trabajador	69
Falta de adaptación	70
Causas económicas	70
Causas técnicas, organizativas y de la producción	71
Procedimiento	71
Despido disciplinario:	
Fundamento	72
Gradación de faltas y sanciones	72
Faltas repetidas de asistencia o puntualidad en el trabajo	73
Indisciplina o desobediencia en el trabajo	73
Ofensas verbales o físicas	74
Transgresión de la buena fe contractual	74
Disminución continuada y voluntaria del rendimiento	75
Embriaguez habitual o toxicomanía	76
Acoso	77
Calificación del despido:	
Despido procedente	77
Despido improcedente	77
Despido nulo	78
Efectos de la calificación del despido	79
Causas de extinción del contrato de trabajo. Cuadro sinóptico	80
Bases y tipos de cotización durante 2026. Régimen General	81
Cotización a la Seguridad Social. Régimen Especial de Trabajadores Autónomos	82
Sistema Especial Agrario. Cotización	84
Sistema Especial de Empleados del hogar	87
Importe de las pensiones de la Seguridad Social	88
Otras disposiciones de carácter laboral:	
Recibo de salarios o nómina	89
Pago de salarios	89
Grados de consanguinidad y afinidad	89
Incapacidad Temporal	89
Desempleo	91
Ingreso de las cotizaciones fuera de plazo	94
Accidente de trabajo y enfermedad profesional:	
Notificación de accidentes de trabajo	94
Notificación de la enfermedad profesional	95
Prestaciones en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional:	
Incapacidad temporal	95
Incapacidad permanente	95
Lesiones permanentes no incapacitantes	96
Muerte y supervivencia	96
Régimen Especial de Trabajadores Autónomos:	
Campo de aplicación	98
Acción protectora:	
Incapacidad temporal	98
Nacimiento de hijo/cuidado de un menor	99
Riesgo durante el embarazo	99

Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave	100
Incapacidad permanente	100
Jubilación	100
Prestaciones por fallecimiento	100
Contingencias profesionales	100
Protección por cese de actividad	101
Devolución de cotizaciones en casos de pluriactividad	102

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

DOCUMENTACIÓN

APERTURA DE CENTROS DE TRABAJO

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

Debe efectuarse una comunicación a la autoridad laboral competente, tanto de la apertura de un centro de trabajo como de la reanudación de su actividad después de alteraciones, ampliaciones o transformaciones de importancia, a efectos de comprobar el cumplimiento de normas sobre seguridad e higiene en el trabajo y de la legislación social en general. La obligación de efectuar la comunicación corresponde al empresario, cualquiera que sea la actividad que realice.

No existe el requisito de la previa autorización para proceder a la apertura de un centro de trabajo.

El incumplimiento o la inexactitud en la obligación de comunicación puede ser sancionado.

La comunicación se ha de realizar dentro de los 30 días siguientes a la apertura o reanudación de la actividad, en ejemplar cuadruplicado, en el modelo oficial y presentar ante la unidad correspondiente de cada Comunidad Autónoma y ante la TGSS.

Si la comunicación no reuniera los datos y requisitos exigidos, debe ponerse en conocimiento del interesado para que éste subsane los defectos apreciados en el plazo de 10 días.

CALENDARIO LABORAL

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

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

RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

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

El empresario debe garantizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo. En principio, la vigilancia se realiza sólo si es aceptada voluntariamente por el trabajador; sin embargo, se prevé que en determinados supuestos los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud, verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, proteger de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad cuando así se establezca en una disposición legal o cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional.

Todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgos de enfermedades profesionales están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión y periódico de los trabajadores que hayan de ocupar dichos puestos de trabajo.

El incumplimiento de estas obligaciones por parte de las empresas constituye una infracción grave en materia de seguridad e higiene y salud laborales. Además, dicho incumplimiento convierte a las empresas en responsables directas de todas las prestaciones derivadas de enfermedad profesional, incluyéndose el recargo de prestaciones económicas de un 30% a un 50%.

MENORES

ET art.6 y 9.2

Los menores de 16 años no pueden ser admitidos al trabajo. El contrato celebrado sería nulo.

Se prohíbe a los menores de 18 años la realización de trabajos nocturnos, la realización de horas extraordinarias y aquellas otras actividades que el Gobierno declare insalubres, penosas, nocivas o peligrosas, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.

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

A efectos del Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, se considera persona con discapacidad aquella que tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

Las empresas que empleen 50 o más trabajadores están obligadas a que, de entre ellos, al menos un 2% sean trabajadores con discapacidad. Su cómputo se realiza sobre la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores con la empresa. Las empresas pueden, excepcionalmente, quedar exentas de la obligación de contratar personas con discapacidad, a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial, o en ausencia de aquéllos, por opción voluntaria del empresario, siempre que se aplique alguna de las medidas sustitutorias. Se debe solicitar de los servicios de empleo competentes, la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de estas medidas.

CONTRATOS. COPIA BÁSICA. INFORMACIÓN A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

ET; RD 2720/1998 art.10; RD 1424/2002; OM TAS/770/2003

Aunque no haya obligación de formalizar el contrato de trabajo por escrito, los empresarios deben comunicar a los servicios públicos de empleo, en el plazo de 10 días hábiles siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que se celebren o sus prórrogas, hayan sido o no concertados por escrito.

Si hubiese copia básica de dichos contratos deben enviarla a los servicios públicos y a la representación de los trabajadores.

El empresario, en el plazo de 10 días siguientes a la celebración de los contratos, debe entregar una copia básica de éste a los delegados de personal o comités de empresa, quienes deben firmar como garantía de su entrega. En el mismo plazo debe notificar las prórrogas y denuncias de los mismos.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Ley 31/1995 (LPRL)

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes del personal con arreglo a la siguiente escala:

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

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

COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

ET art.19.3.5; Ley 31/1995 (LPRL) art.38

Es un órgano paritario y colegiado de participación, cuya función es la consulta regular y periódica de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituye en las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

Está formado, con el mismo número de miembros de cada parte, por los delegados de prevención y el empresario y/o sus representantes.

En las reuniones, participan, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa siempre que no estén entre los señalados antes.

Las reuniones del comité son trimestrales y siempre que lo solicite alguna de sus representaciones. El comité elabora sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de comité de seguridad y salud pueden acordar con sus trabajadores la creación de un comité intercentros, con las funciones que el Acuerdo le atribuya.

SINOPSIS DE LAS PRINCIPALES NOVEDADES LEGISLATIVAS

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

El RD 126/2026, de 18 de febrero, fija el importe del salario mínimo interprofesional (SMI) durante 2026 en la cuantía de 40,70€/día o 1.221€/mes, según el salario esté fijado por días o por meses. Al SMI se adicionarán los complementos de carácter salarial, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción. A tales efectos, se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de su cuantía íntegra.

Los anteriores importes se entienden referidos a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorata. La revisión del SMI no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios que viniesen percibiendo las personas trabajadoras cuando en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a la cantidad de 17.094€ anuales. Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren en vigor subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que resulten de la aplicación, debiendo, en consecuencia, incrementarse los salarios profesionales inferiores al SMI anual en la cuantía necesaria para equipararse a éste.

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

La Orden PJC/297/2026, de 30 de marzo, desarrolla las normas de cotización para el ejercicio de 2026, con efectos a 1 de enero, y en tanto no se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado (en adelante, LPGE). La norma consta de 47 artículos, siete disposiciones adicionales, tres disposiciones transitorias y tres disposiciones finales.

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

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

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

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

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

Dada la naturaleza de la guía, en este apartado nos centraremos únicamente en el análisis de las disposiciones que afectan a los trabajadores por cuenta ajena encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social y Especial de los Trabajadores Autónomos. En todo caso, las normas aplicables a los trabajadores al servicio del hogar familiar y por cuenta ajena y por cuenta propia agrarios se recogen en los cuadros sinópticos de las páginas 84 y 87.

Régimen General

Bases de cotización

Las bases mínimas de cotización se incrementan en el mismo porcentaje en que lo hace el salario mínimo interprofesional (3,1%, RD 126/2026), mientras que la máxima lo hace en el mismo porcentaje que las pensiones públicas (2,7%, art.6 RD 241/2026) más el porcentaje adicional de 1,20%, en cumplimiento de lo establecido en la dispos. trans.38ª, 1 de la LGSS.

Según lo anterior, las bases mínimas y máximas de cotización por contingencias comunes para los trabajadores contratados a tiempo completo estarán limitadas para cada grupo de cotización por las bases mínimas y máximas siguientes (art. 3 Orden PJC/297/2026):

Grupo de cotización	Categoría profesionales	Bases mínimas Euros/mes	Bases máximas Euros/mes
1	Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.989,30	5.101,20
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	1.649,70	5.101,20
3	Jefes administrativos y de taller	1.435,20	5.101,20
4	Ayudantes no titulados	1.424,40	5.101,20
5	Oficiales Administrativos	1.424,40	5.101,20
6	Subalternos	1.424,40	5.101,20
7	Auxiliares administrativos	1.424,40	5.101,20
Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas Euros/día	Bases máximas Euros/día
8	Oficiales de primera y segunda	47,48	170,04
9	Oficiales de tercera y especialistas	47,48	170,04
10	Peones	47,48	170,04
11	Menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría laboral	47,48	170,04

Para las demás contingencias el tope máximo de la base de cotización será de 5.101,20€/mes (art.2.1), mientras que el tope mínimo de cotización para las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional será equivalente al SMI vigente en cada momento, incrementado en un sexto, salvo disposición expresa en contrario (art.2.2).

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

Grupo de cotización	Base mínima/€hora
1	11,98
2	9,94
3	8,65
4 a 11	8,58

Tipos de cotización

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

Los tipos de cotización por desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial pasan a ser los fijados por el art.33.2 de la disposición, excepto cuando la contratación se haya celebrado en la modalidad de por circunstancias de la producción, en cuyo caso se aplicarán los tipos de cotización por desempleo del art. 33.2 2º. A estas últimas contrataciones les será de aplicación, además, una cotización adicional de 33,62€ cuando su duración sea inferior a 30 días (art.28.1). En lo que respecta a la cotización adicional por horas extraordinarias se ha de estar a lo dispuesto en el art. 5, según se trate o no de horas de fuerza mayor.

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

Concepto	Tipos de cotización (%)			
	Cuota patronal		Cuota obrera	
Contingencias comunes	23,60		4,70	
MEI	0,75		0,15	
Desempleo	Por circunstancias de la producción	6,70	Por circunstancias de la producción	1,60
	Resto contratos	5,50	Resto contratos	1,55
Formación profesional	0,60		0,10	
FOGASA	0,20			
AT/EP	Según Tarifa de Primas			
Horas extraordinarias	De fuerza mayor	12	De fuerza mayor	2
	Resto	23,60	Resto	4,70

Contrato para la formación en alternancia (art.46)

La cotización respecto a los trabajadores que hubieran celebrado un contrato para la formación y el aprendizaje o un contrato de formación en alternancia, se efectuará a través de las cuantías fijas que se relacionan en el art. 46 primera cuando la base de cotización de trabajador no supere el importe de la base mínima mensual de cotización en el Régimen General (2026: 1.424,40€/mes). Para la cotización por MEI se aplicará el tipo del 0,90% sobre la base de cotización por contingencias comunes del Régimen General de la Seguridad Social, del que el 0,75% corresponderá al empresario y 0,15%, al trabajador. Gráficamente:

Concepto	Empresa	Trabajador	TOTAL
Contingencias comunes	57,72€	11,51€	69,23€
MEI	$1.424,40 \times 0,75\% = 10,68\text{€}$	$1.424,40 \times 0,15\% = 2,14\text{€}$	12,82€
Formación profesional	2,16€	0,28€	2,44€
AT/EP	7,95€ (4,12 IT; 3,83 IMS)	-----	7,95€
Desempleo	78,34€	22,08€	100,42€
FOGASA	4,38€	-----	4,38€

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

Cuota de solidaridad

La cotización adicional de solidaridad, en vigor desde el 1 de enero de 2025 conforme al art- 19 bis de la LGSS, grava con carácter general las retribuciones de los trabajadores por cuenta ajena que superen la base máxima de cotización. En el año 2026, dicha cotización se aplica sobre el exceso retributivo conforme a la escala transitoria vigente y se estructura en tres tramos, con los siguientes tipos de cotización (art.17.1 O PJC/297/2026)

- El 1,15% a la parte de la retribución comprendida entre 5.101,21€ y 5.611,32€, siendo el 0,96% a cargo de la empresa y el 0,19% a cargo de la persona trabajadora.
- El 1,25% a la parte de la retribución comprendida entre 5.611,33€ y 7.651,80€, siendo el 1,04% a cargo de la empresa y el 0,21% a cargo de la persona trabajadora.
- El 1,46% a la parte de la retribución que supere los 7.651,80€, siendo el 1,22% a cargo de la empresa y el 0,24% a cargo de la persona trabajadora.

Esta cotización adicional se distribuye entre empresa y trabajador en la misma proporción que la cotización por contingencias comunes. El ingreso de las cuotas deberá realizarse dentro del plazo reglamentario, que finaliza el último día del mes siguiente al de devengo de las retribuciones que superen la base máxima. Asimismo, las empresas están obligadas a comunicar electrónicamente a la TGSS los datos necesarios para la correcta liquidación de esta cotización adicional respecto de los trabajadores afectados.

Tarifa de Primas por AT Y EP (Real Decreto-ley 3/2026, de 3 de febrero, disposición final primera)

La modificación de la Tarifa de Cotización por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (nueva redacción de la disposición adicional 61ª LGSS) consiste principalmente en la actualización de los códigos de actividad económica del CNAE-2009 a CNAE-2025. Esto implica que muchas actividades se han recodificado y, en algunos casos, se han desglosado subsectores que antes estaban agrupados bajo un mismo código. Por ejemplo, actividades de confección y peletería, que antes aparecían como 1411, 1420 y 143, ahora se representan como 14, 1424 y 15; de igual forma, la industria de la madera y corcho pasa de 1624 y 1629 a 1624, 1626, 1627 y 1628, precisando las distintas líneas de producción y productos.

Se han ajustado los tipos de cotización (IT, IMS y Total) para adaptarlos a la nueva codificación y reflejar las diferencias de riesgo según la actividad. En algunos casos, los valores se mantienen; en otros se ajustan. Por ejemplo, la fabricación de productos cerámicos refractarios mantiene el total en 3,10, mientras que en el comercio al por menor de motocicletas y repuestos (4783) el total se establece en 2,90. También se han incluido nuevas actividades que antes no estaban claramente codificadas, como intermediación, actividades de distribución de contenidos, gestión de residuos y servicios integrales a edificios, cada una con sus correspondientes tipos de cotización.

El Cuadro II, que corresponde a ocupaciones y situaciones aplicables a todas las actividades, mantiene la misma estructura, pero se actualizan valores para puestos específicos. Por ejemplo, personal de oficios en instalaciones y reparaciones en edificios y conductores de vehículos de más de 3,5 toneladas se cotizan ahora con un total de 6,70. Del mismo modo, el personal de limpieza y vigilancia se ajusta a los nuevos tipos, manteniendo la relación entre IT, IMS y el total.

Se eliminan referencias a códigos que ya no existen en la CNAE-2025 o que se han reorganizado, como la promoción inmobiliaria (411), que ahora se codifica de manera específica, y antiguos códigos de la industria del cuero y calzado que se reorganizan bajo los códigos 14, 1424 y 15. Esta actualización permite que todas las actividades y subactividades queden alineadas con la nueva clasificación y sus correspondientes tipos de cotización.

RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Bases de cotización

Durante el año 2026 las base mínimas y máximas de cotización en el RETA se ajustarán a los importes que se detallan en el art. 18.1 de la Orden PJC/297/2026. Recordemos que el importe de las bases de cotización mínimas y máximas de este colectivo depende de los rendimientos netos de la actividad existiendo dos tablas. La tabla reducida, se articula tres tramos, se incluyen los trabajadores con unos rendimientos netos de la actividad de hasta 670€/mensuales (tramo 1), 900€ (tramo2) y 1.166,70€/mensuales (tramo 3), mientras que en la tabla general, que consta de doce tramos, se inicia con los trabajadores con rendimientos netos superiores a 1.166,70€/mensuales y concluye con el tramo 12 en el que se incluyen los trabajadores cuyos rendimientos netos mensuales superen la cuantía de 6.000€. El trabajador autónomo deberá escoger la base mínima correspondiente a cada uno de los tramos, la máxima o una intermedia. El cuadro de tramos y bases es el que se recoge en el apartado 2 de la disposición.

Tablas	Tramo rendimientos netos 2026 €/mes		Base mínima €/mes	Base máxima €/mes
Tabla reducida	Tramo 1	≤670	653,59	718,94
	Tramo 2	>670 y ≤900	718,95	900
	Tramo 3	>900 y ≤1.166,70	849,67	1.166,70
Tabla general	Tramo 1	>1.166,70 y ≤1.300	950,98	1.300
	Tramo 2	>1.300 y ≤1.500	960,78	1.500
	Tramo 3	>1.500 y ≤1.700	960,78	1.700
	Tramo 4	>1.700 y ≤1.850	1.143,79	1.850
	Tramo 5	>1.850 y ≤2.030	1.209,15	2.030
	Tramo 6	>2.030 y ≤2.330	1.274,51	2.330
	Tramo 7	>2.330 y ≤2.760	1.356,21	2.760
	Tramo 8	>2.760 y ≤3.190	1.437,91	3.190
	Tramo 9	>3.190 y ≤3.620	1.519,61	3.620
	Tramo 10	>3.620 y ≤4.050	1.601,31	4.050
	Tramo 11	>4.050 y ≤6.000	1.732,03	5.101,20
	Tramo 12	>6.000	1.928,10	5.101,20

Con todo, los familiares colaboradores del trabajador autónomo (Art.1 LETA, 305.2 k) LGSS y 1.3 e) ET) y los socios trabajadores que, por detentar el control efectivo de una sociedad mercantil, queden incluidos en el RETA (art.305.2 b) LGSS) no podrán elegir una base de cotización mensual podrán elegir una base de cotización mensual inferior a la mínima para contingencias comunes para los trabajadores incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social del grupo de cotización 7 (art.18.4 Orden PJC 297/2026).

Tipos de cotización

La cuota que deberán abonar mensualmente los trabajadores incluidos en este Régimen Especial se determina aplicando los tipos de cotización del art. 18.2 de la Orden PJC 297/2026 (contingencias comunes, MEI y contingencias profesionales), 37.5 (protección por cese de actividad) y 37.6 (formación profesional), según se recoge en el siguiente cuadro:

CONTINGENCIA	TIPO DE COTIZACIÓN%	
Contingencias comunes	28,30	
MEI	0,90	
Formación profesional	0,10	
Contingencias profesionales	IT	0,66
	IMS	0,64
Cese en la actividad	0,90	
TOTAL	31,50%	

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

- Los trabajadores autónomos en situación de pluriactividad que tengan cubierta la incapacidad temporal en otro régimen de la Seguridad Social podrán aplicarse una reducción en la cuota por contingencias comunes

resultado de aplicar el coeficiente reductor del 0,055 por dicha cuota, salvo que opten por acogerse voluntariamente a la cobertura de esta prestación (art.18.2 a).

- Los trabajadores que no tengan cubierta la protección por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales efectuarán una cotización adicional equivalente al 0,10%, aplicado sobre la base de cotización elegida, para la financiación de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (art.18.2 b).
- Los trabajadores autónomos que vinieran cotizando por una base de cotización superior a la que les correspondería por razón de sus rendimientos antes del 1 de enero de 2023 y no hayan modificado su base durante el 2023, podrán mantener durante el año 2026 dicha base de cotización, o una inferior a esta, aunque sus rendimientos determinen la aplicación de una base de cotización inferior a cualquiera de ellas (art.18.5).

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

Regularización de las bases de cotización

El Real Decreto 665/2024, de 9 de julio, introdujo modificaciones relevantes en el sistema de cotización de los trabajadores autónomos, afectando principalmente a los artículos 44.3.c), 44.3.d) y 46 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social. Este régimen, ya expuesto en la guía publicada el año pasado, se mantiene vigente y resulta plenamente aplicable en 2026, al no haberse alterado el procedimiento.

En relación con las altas presentadas fuera de plazo y las altas de oficio, se establece como regla general la aplicación de la base mínima del tramo 1 de la tabla general de bases de cotización. En concreto, cuando el alta se solicita extemporáneamente a partir del mes siguiente al inicio de la actividad, la base aplicable hasta el final del mes de presentación será dicha base mínima, quedando este período excluido del procedimiento de regularización anual. El mismo criterio se aplica a las altas de oficio promovidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o efectuadas por la TGSS, salvo que la Inspección determine expresamente una base superior, en cuyo caso prevalecerá esta. En todos estos supuestos se excluye expresamente la regularización posterior.

Por lo que respecta al art. 46, se desarrolla con mayor detalle el procedimiento de regularización anual de las bases de cotización en el RETA, que continúa realizándose en función de los rendimientos netos anuales comunicados por las Administraciones tributarias, conforme al art. 308.1.c) de la LGSS. Se precisan los períodos excluidos de regularización, entre los que se incluyen, además de las situaciones previstas en el art. 44.3, los períodos de disfrute de la reducción por inicio de actividad del art. 38 ter de la Ley 20/2007, cuando los rendimientos no superen el SMI, así como las bases utilizadas para el cálculo de prestaciones ya reconocidas, que adquieren carácter definitivo.

Pluriactividad. Devolución de cuotas

El art. 3.5 del Rd-Ley 3/2026 regula las normas para la devolución de cuotas a los trabajadores autónomos que coticen en régimen de pluriactividad, y lo hagan durante el año 2026. En concreto, cuando la cuantía de las aportaciones por contingencias comunes supere en su conjunto la cuantía de 17.323,68€, estos trabajadores tendrán derecho al reintegro del 50% del exceso, con el tope del 50% de las cuotas ingresadas en el RETA en razón de su cotización por las contingencias comunes.

PRESTACIONES PÚBLICAS

Revalorización de las pensiones públicas

El Real Decreto 241/2026, de 25 de marzo, actualiza el importe de las pensiones públicas en sus modalidades contributiva y no contributiva, así como de las del extinguido SOVI.

Las pensiones del nivel contributivo se revalorizarán con carácter general el 2,7% respecto de su importe a 31 de diciembre de 2025, equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en porcentaje del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre de 2025 (art.6). El límite máximo de las pensiones de este nivel se fija en la cuantía de 3.359,60€/mes o 47.034,40€/año (art.3), mientras que el importe de las mínimas -según tipo de pensión y perfil personal y/o familiar del beneficiario- es el que se relaciona en el Anexo I de la disposición (ver página 88).

Las pensiones SOVI no concurrentes tendrán un importe de 8.394,40€/año o de 8.149,40€/año cuando concurren con pensiones de viudedad de algún régimen de la Seguridad Social (art.11.1). En este último caso cuando la suma de ambas pensiones supere el doble de la pensión mínima de viudedad para beneficiarios mayores de 65 años se minorará la pensión SOVI en la cantidad necesaria para no superar dicho límite (art.17.3).

La cuantía de las pensiones no contributivas de invalidez y jubilación queda establecida en 8.803,20€/año (art.21.1). Esta revalorización repercute en la cuantía del Ingreso Mínimo Vital (en adelante, IMV). Las prestaciones familiares no contributivas por hijo a cargo con 18 años o más y un grado de discapacidad mayor del 65 % se fija en 5.962,80€/año (art.24.1 a). Si la discapacidad es mayor o igual al 75 % la cuantía anual será de 8.942,40€/año (art.24.1 b). También se

actualiza el complemento para la reducción de brecha de género (art.60 LGSS), que pasa a ser de 36,90€/mes, resultado de sumar al porcentaje de revalorización establecido para las pensiones contributivas el adicional del 5% (art.12).

Complementos por mínimos

Los límites de ingresos para causar derecho al complemento para las pensiones inferiores a la mínima del art. 59 de la LGSS son los que recogen en el Anexo I del referido Real Decreto 241/2026. Y así, cuando la suma, en cómputo anual, de los rendimientos percibidos por el pensionista y los correspondientes a la pensión resulte inferior a la suma de 9.442,00€/año más el importe, también en cómputo anual, de la cuantía mínima fijada para la clase de pensión de que se trate, se reconocerá un complemento igual a la diferencia, distribuido entre el número de mensualidades en que se devenga la pensión. Se entenderá que concurren los anteriores requisitos cuando el interesado manifieste que va a percibir durante 2026 rendimientos del trabajo, del capital o de actividades económicas y ganancias patrimoniales, por cuantía igual o inferior a 9.442,00€. Los pensionistas que a lo largo del ejercicio 2026 perciban rentas acumuladas superiores a ese límite, estarán obligados a comunicarlo a las entidades gestoras en el plazo de un mes desde que se produzca.

Si se comprueba posteriormente que los rendimientos del pensionista durante 2026, en cómputo anual e independientemente de la fecha de su percibo y de que este haya sido periódico o en pago único, superan el límite previsto, los importes abonados en concepto de complemento por mínimos durante todo el año natural tendrán la consideración de indebidamente percibidos.

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

Cuando el pensionista acredita tener cónyuge a cargo los rendimientos por cualquier naturaleza del pensionista y de su cónyuge han de resultar inferiores a 11.013,00€ anuales. Además, el derecho al complemento se condiciona a que la suma, en cómputo anual, de dichos rendimientos y del importe, también en cómputo anual, de la pensión a complementar resulta inferior a la suma de 11.013,00€ y de la cuantía anual de la pensión mínima con cónyuge a cargo de que se trate.

Descanso por maternidad adopción o acogimiento (Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio)

Esta disposición modifica los artículos 48.4 y 5 del ET, así como los artículos 178, 181 y 182 de la LGSS, en lo relativo, respectivamente, a la duración de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, guarda, adopción y acogimiento, y al subsidio no contributivo asociado a dichas situaciones.

La reforma de los artículos 48.4 y 48.5 ET introduce un aumento significativo de los periodos de suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. En el caso del nacimiento, el permiso de cada progenitor pasa de 16 a 19 semanas, ampliándose a 32 semanas en situaciones de monoparentalidad (art. 48.4, nueva redacción). Se mantienen las seis semanas obligatorias que deben disfrutarse inmediatamente después del parto, pero se añaden once semanas adicionales (veintidós en monoparentalidad) de disfrute flexible durante el primer año del menor, y dos semanas más (cuatro en monoparentalidad) para cuidado hasta los ocho años, frente a las diez semanas flexibles hasta los doce meses de la redacción anterior (art. 48.4).

Se detallan los supuestos de parto prematuro o hospitalización neonatal prolongada, permitiendo ampliar el permiso hasta trece semanas adicionales, excluyendo siempre las seis semanas obligatorias. Además, se regulan explícitamente las situaciones de fallecimiento del hijo o de un progenitor, autorizando al otro a disfrutar de la totalidad o parte restante del permiso, ampliando la cobertura frente a la regulación previa (art. 48.4, nueva redacción). La distribución de los periodos se organiza en tres bloques: seis semanas obligatorias, once semanas flexibles (veintidós en monoparentalidad) y dos semanas adicionales para cuidado prolongado, manteniendo la individualidad del derecho, la comunicación previa a la empresa y la posibilidad de jornada completa o parcial, con mayor amplitud temporal que la versión anterior (art. 48.4).

En adopción, guarda o acogimiento, el periodo de suspensión se incrementa también de 16 a 19 semanas, ampliándose a 32 en monoparentalidad, manteniéndose seis semanas obligatorias tras la resolución judicial o administrativa y sumándose once semanas flexibles (veintidós en monoparentalidad) dentro del primer año y dos semanas adicionales (cuatro en monoparentalidad) hasta los ocho años, reemplazando la antigua combinación de seis semanas obligatorias y diez voluntarias dentro de los doce meses (art. 48.5, nueva redacción). La reforma introduce precisiones sobre adopción internacional, permitiendo iniciar el permiso hasta cuatro semanas antes de la resolución cuando se requiera desplazamiento al país de origen del menor, y regula claramente comunicación, individualidad del derecho y limitación de disfrute simultáneo en la misma empresa, incluyendo las semanas adicionales de cuidado prolongado (art. 48.5, comparativa).

Los artículos 178, 181 y 182 LGSS también se modifican. Se añade un nuevo apartado 4 al art. 178, que exige que la persona trabajadora esté en situación de alta o asimilada al inicio de cada periodo de descanso, requisito inexistente antes. El art. 181 amplía la condición de beneficiarias, reconociendo expresamente a todas las personas trabajadoras del Régimen General tras nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, eliminando la limitación a trabajadoras en caso de parto (revisión art. 181).

El art. 182 ajusta la prestación económica, conservando su carácter no contributivo y fijando su cuantía en el 100 % del IPREM, salvo que la base reguladora resultara inferior. La duración de la prestación se vincula al periodo de descanso obligatorio establecido en los artículos 48.4 y 48.5, debiendo disfrutarse a jornada completa e ininterrumpida. Asimismo, se contemplan incrementos de catorce días en los supuestos de familia numerosa, monoparental, múltiple o discapacidad, aplicables a todas las situaciones de nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, con la limitación de que no puedan acumularse en caso de concurrir varias circunstancias (art. 182.3, nueva redacción).

La disposición transitoria única establece que la adición de dos semanas, o cuatro en monoparentalidad, aplicable hasta que el menor cumpla ocho años, se aplicará únicamente a hechos causantes posteriores al 2 de agosto de 2024 (Disposición transitoria única, primer párrafo). El ejercicio del derecho y la prestación económica correspondiente podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026, sin necesidad de nuevo reconocimiento, aplicando la normativa de disfrute voluntario existente, garantizando una transición organizada y prospectiva (Disposición transitoria única, segundo párrafo).

PENSIÓN DE JUBILACIÓN (Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, apartado uno artículo único.23)

Base reguladora

El 1 de enero de 2026 entró en vigor la modificación de la fórmula para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación prevista en el art. 209.1 LGSS, introducida por el apartado uno del art. único.23 del Real Decreto-ley 2/2023.

No obstante, durante el periodo comprendido entre 2026 y 2037 resulta de aplicación el régimen transitorio establecido en la disposición transitoria 40ª LGSS, de manera que, en el año 2026, la base reguladora se determinará dividiendo entre 352,33 la suma de las 302 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del periodo de los 304 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Asimismo, debe estarse a lo dispuesto en la disposición transitoria 4ª, apartado 7, LGSS, conforme a la cual, cuando el hecho causante se produzca con posterioridad al 31 de diciembre de 2025 y antes del 31 de diciembre de 2040, la entidad gestora aplicará íntegramente la fórmula prevista en el art. 209.1 en su redacción vigente a 1 de enero de 2023 cuando dicho cálculo resulte más favorable para el interesado. En caso contrario, se aplicará la fórmula vigente en la fecha del hecho causante. A estos efectos, la fórmula anterior consiste en el cociente que resulte de dividir entre 350 la suma de las bases de cotización correspondientes a los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Jubilación anticipada (Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo)

El Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, establece el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir la anticipación de la edad de jubilación mediante la aplicación de coeficientes reductores, desarrollando reglamentariamente el art. 206 del Texto Refundido LGSS (art. 1). Define los conceptos de penosidad, toxicidad, peligrosidad e insalubridad para identificar los trabajos que pueden acceder a la reducción de edad (art. 2) y delimita los colectivos afectados, incluyendo trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia y empleados públicos, con exclusiones respecto de quienes ya cuenten con normativa específica sobre coeficientes reductores o edad mínima de jubilación (art. 3).

El decreto establece los supuestos para la aplicación de los coeficientes reductores, condicionados a elevados índices de morbilidad o mortalidad o a secuelas derivadas del trabajo (art. 4). Regula los requisitos de aplicación, que incluyen la permanencia en alta en el régimen de la Seguridad Social, el cumplimiento del periodo mínimo de cotización y la posibilidad de acumular distintos periodos trabajados en actividades con derecho a coeficiente reductor (art. 5). También se definen los criterios de cómputo del tiempo efectivamente trabajado, exceptuando periodos de incapacidad temporal, permisos retribuidos y otras situaciones específicas (art. 6).

Se determinan las reglas para la reducción de la edad de jubilación, aplicándose el coeficiente reductor sobre el tiempo efectivamente trabajado y estableciendo una edad mínima de 52 años para el acceso a la pensión (art. 7). Se regula la cotización adicional a la Seguridad Social para los colectivos beneficiarios, diferenciando entre trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia (art. 8). La norma prevé la revisión y posible modificación o supresión de los coeficientes reductores y de la edad mínima de jubilación cuando desaparezcan las causas que justificaron su aplicación, con revisiones periódicas cada diez años (art. 9).

El procedimiento administrativo incluye la legitimación para iniciar la solicitud por las organizaciones representativas de cada colectivo, según corresponda (art. 10), y el contenido y presentación de las solicitudes por medios electrónicos, identificando la actividad objeto de evaluación (art. 11). La identificación del colectivo se realiza mediante la base de

datos estadística elaborada por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (art. 12), y se regula la participación de los interesados en el procedimiento (art. 13).

Se contempla la elaboración de un informe de morbilidad y mortalidad que analiza la siniestralidad y el daño producido por la actividad, considerando edad y género (art. 14). Este informe se remite al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (art. 15) y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (art. 16), así como al Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública en el caso de empleados públicos (art. 17). La Comisión de Evaluación emite un informe final sobre la concurrencia de condiciones objetivas para la aplicación de coeficientes reductores y, en su caso, insta la aprobación del Real Decreto correspondiente (art. 19).

Se regula el trámite de audiencia para que los interesados puedan presentar alegaciones y documentos (art. 20) y la resolución del procedimiento, que puede estimar o desestimar la solicitud, con posibilidad de nueva presentación tras cuatro años en caso de denegación (art. 21). Se fija un plazo máximo de seis meses para resolver y notificar la resolución (art. 22).

El decreto incluye disposiciones adicionales sobre la dimensión de género y la penosidad en el trabajo (disposición adicional primera), la creación de la Comisión de Evaluación (disposición adicional segunda) y la aplicación de incompatibilidad entre jubilación anticipada y desempeño de la misma actividad (disposición adicional tercera). Se regula un régimen transitorio para procedimientos en tramitación (disposición transitoria única) y se deroga expresamente el Real Decreto 1698/2011 (disposición derogatoria única). Las disposiciones finales establecen el título competencial (disposición final primera), facultades de desarrollo normativo (disposición final segunda) y la entrada en vigor (disposición final tercera).

Los indicadores establecidos para acreditar la concurrencia de circunstancias objetivas que justifiquen la aplicación de coeficientes reductores se organizan en tres grupos principales, complementados con criterios para aislar la influencia de factores como rotación o parcialidad del colectivo, y diferenciando por tipo de contingencia, edad y género.

El Indicador I, denominado indicador básico de incidencia, mide la frecuencia de procesos de incapacidad temporal, incapacidades permanentes o fallecimientos asociados a la ocupación o actividad profesional, considerando todas las contingencias relevantes («c»: contingencias comunes, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales) y desagregando por grupo de edad («i») y género («g»). Su propósito es ofrecer un parámetro global de exposición y riesgo relativo del colectivo (art. 4.2).

El Indicador II, indicador de incidencia de sucesos graves, se centra en los episodios más relevantes en términos de gravedad o consecuencias para la salud de las personas trabajadoras, como incapacidades permanentes o fallecimientos. También se calcula para cada contingencia («c») y se desagrega por edad («i») y género («g»), permitiendo evaluar el impacto diferencial de la actividad sobre subgrupos dentro del colectivo (art. 4.2).

El Indicador III, indicador de duración media, mide la duración promedio de los periodos de incapacidad temporal y otros episodios que interrumpen la actividad laboral, considerando igualmente las contingencias («c») y su distribución por edad («i») y género («g»). Este indicador permite valorar la persistencia del daño o la carga acumulada sobre los trabajadores (art. 4.2).

Los tres indicadores globales (I, II y III) se complementan con indicadores adicionales para corregir posibles sesgos derivados de la rotación laboral o de la parcialidad del colectivo, asegurando que los valores reflejen la exposición efectiva a penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad de la ocupación o actividad profesional. Los accidentes in itinere se excluyen de estos cálculos para focalizar los indicadores en los riesgos inherentes al puesto de trabajo (art. 4.2 y anexo).

INGRESO MÍNIMO VITAL

El Real Decreto 240/2026, de 25 de marzo, ha modificado los arts. 1.2, 3 a 5 del RD 789/2022 y añadido una disposición adicional cuarta al texto. El art. 1 del real decreto desarrolla lo previsto en la Ley 19/2021 al regular la compatibilidad entre el ingreso mínimo vital y los ingresos del trabajo, estableciendo como mecanismo la aplicación de un importe exento que permite mantener la prestación. Este instrumento se concreta en su apartado 2, donde se define la exclusión de parte de los ingresos del cómputo, en línea con el incentivo al empleo descrito.

Sobre esta base, el nuevo redactado del art. 2 delimita las personas beneficiarias a las que se aplica la compatibilidad cuando se produce un incremento de ingresos en la unidad de convivencia. A continuación, el artículo 3 precisa el cálculo de dicho incremento mediante datos fiscales y la identificación de los rendimientos computables conforme a la normativa del IRPF.

Este cálculo se proyecta en el art. 4, que establece la aplicación de porcentajes de exención sobre el incremento de rentas, configurando la fórmula técnica del incentivo. Seguidamente, el artículo 5 regula su aplicación de oficio y sus efectos sobre la cuantía de la prestación, asegurando la compatibilidad efectiva entre ingresos laborales y el ingreso mínimo vital.

Finalmente, la disposición adicional cuarta conecta con las medidas de inclusión al integrar a las personas beneficiarias en políticas activas de empleo, mientras que el resto de disposiciones completa el régimen con previsiones de gestión, evaluación y desarrollo normativo.

CONTRATACIÓN LABORAL

Contrato formativo (Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre)

El Real Decreto 1065/2025 desarrolla el contrato formativo en las dos modalidades previstas en el artículo 11 ET: formación en alternancia y obtención de práctica profesional. Estas modalidades diferencian claramente el ámbito educativo del laboral y excluyen usos no laborales (arts. 1.1, 1.4 y 1.5). Su aplicación queda condicionada a las capacidades reales de cada centro de trabajo para garantizar los derechos formativos y el adecuado cumplimiento de las obligaciones de tutorización.

A tal fin, se fija un número máximo de contratos formativos simultáneos que oscila desde tres contratos en centros de trabajo de hasta diez personas trabajadoras, siete en los de entre once y treinta, diez en los de entre treinta y una y cincuenta, y, en los centros de más de cincuenta personas trabajadoras, hasta un veinte% del total de la plantilla, excluyéndose del cómputo a las personas vinculadas mediante contratos formativos y a las personas trabajadoras con discapacidad o con capacidad intelectual límite contratadas bajo esta modalidad. Asimismo, la representación legal de las personas trabajadoras recibirá copia del contrato y del plan formativo, pudiendo la negociación colectiva establecer límites inferiores y promover medidas de igualdad (art. 4.1 y 4.2).

En el capítulo II se desarrolla el régimen legal del contrato para la formación en alternancia, dirigido a personas que carecen de la cualificación profesional necesaria para suscribir un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. No obstante, se permite su celebración con personas que ya dispongan de otra titulación distinta, siempre que no hayan sido contratadas previamente bajo esta modalidad en el mismo nivel formativo y sector productivo (art.6.1 a). Cuando se realiza dentro de programas privados del Catálogo de Especialidades Formativas, se limita a personas de hasta 30 años, salvo que tengan discapacidad, capacidad intelectual límite o se encuentren en situación de exclusión social (art. 6.1 b). La formalización exige acreditar matrícula en formación profesional o universitaria, o bien especificar la formación concreta en el Catálogo; excepcionalmente, se permite celebrar varios contratos sobre un mismo proceso formativo siempre que cada uno genere aprendizajes distintos y la duración total no supere el límite previsto (arts. 6.2 y 6.3).

En materia de duración, tiempo de trabajo efectivo y retribución, el contrato para la formación en alternancia mantiene el régimen previsto en el art. 11.2 g), i) y m) ET. En este marco, su duración mínima será de tres meses y la máxima de dos años, prorrogables hasta la obtención del correspondiente título, si bien podrá ampliarse en un año adicional en los supuestos de personas con discapacidad, con capacidad intelectual límite o en situación de exclusión social. Asimismo, la jornada combinará trabajo efectivo y actividad formativa, estableciéndose un límite máximo de trabajo efectivo del 65 % de la jornada durante el primer año y del 85 % durante el segundo; por consiguiente, no se permitirá la realización de horas extraordinarias, salvo cuando resulten imprescindibles para la adquisición de competencias formativas. Por último, la retribución mínima será del 60 % del salario fijado en el convenio colectivo aplicable para el primer año y del 75 % para el segundo, garantizándose en todo caso que no sea inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo, y, en coherencia con su naturaleza formativa, no se admite el establecimiento de período de prueba (arts. 7 a 10).

La actividad formativa se regula según la normativa de formación profesional y universitaria, e incluye títulos, certificaciones, sistemas de impartición, seguimiento y evaluación, así como centros y autorizaciones. La empresa debe verificar previamente la existencia de un proceso formativo correspondiente a la actividad laboral y comunicar los contratos a los servicios públicos de empleo, quienes gestionan el seguimiento, control y acreditación, entregando diplomas detallados en un plazo máximo de dos meses; la empresa también proporciona acreditación de la formación complementaria (arts. 12,18).

Se requieren convenios de cooperación con autoridades, centros y entidades acreditadas, en los que se definan las competencias y conocimientos complementarios al aprendizaje impartido por los centros; un solo convenio puede cubrir varios contratos y actividades formativas. Cada contrato debe acompañarse de un plan formativo individual, que detalle el itinerario laboral-formativo, la tutorización, la evaluación y los contenidos, y debe ponerse en conocimiento de la representación legal de los trabajadores (art. 13). La tutoría la ejercen tutores tanto de la empresa como del centro, coordinados entre sí, con tiempo y medios adecuados, límites máximos de personas tutorizadas y formación específica en igualdad y no discriminación en casos de discapacidad o capacidad intelectual límite (art. 14).

Las actividades formativas pueden impartirse de forma presencial, no presencial o mixta, concentrándose en periodos acordados, o directamente en la empresa si cumple los requisitos de instalaciones, personal y registro del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo, elaborando igualmente el plan formativo individual y comunicando toda la información a la representación legal (art. 16.1 a 3).

En el capítulo III se desarrolla la configuración legal del contrato para la obtención de una práctica profesional, cuyo objeto es la adquisición de las habilidades y capacidades necesarias para el desempeño de la actividad laboral correspondiente al título o certificado de que sea titular la persona trabajadora (art. 20). El contrato podrá celebrarse con personas tituladas universitarias, de formación profesional de grado C, D o E, o con títulos equivalentes de enseñanzas artísticas o deportivas (art. 21.1), debiendo formalizarse dentro de los tres años siguientes a la finalización de los estudios, plazo que se amplía a cinco años en los supuestos de discapacidad o capacidad intelectual límite (art. 21.2), precisándose que los títulos de Grado, Máster y Doctorado no se consideran la misma titulación, salvo que la primera contratación se hubiera efectuado con el título superior (art. 21.5). En cualquier caso, no podrá celebrarse este contrato con quienes hayan adquirido experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad y empresa (art. 21.3),

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de un año, ampliable hasta dos años en supuestos específicos (art. 22.1 y 22.2), con retribución conforme al convenio colectivo aplicable o, en su defecto, al SMI proporcional al tiempo de trabajo efectivo, y jornada ajustada al régimen general del convenio, sin realización de horas extraordinarias salvo que se trate de horas de fuerza mayor (art. 23.1 y 23.2); finalmente, podrá establecerse un período de prueba de hasta un mes (art. 24).

En el Capítulo IV de la disposición se desarrollan los aspectos comunes a ambos contratos. Las empresas que deseen suscribir contratos formativos pueden solicitar por escrito al servicio público de empleo competente información sobre si las personas candidatas han celebrado previamente contratos formativos y la duración de los mismos. Esta información debe trasladarse también a la representación legal de las personas trabajadoras y tiene valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de los contratos (art. 26). El servicio público de empleo está obligado a remitir dicha información en un plazo de diez días hábiles; si no lo hace, la empresa queda exenta de responsabilidad por la celebración del contrato, salvo que ya hubiera tenido conocimiento de los datos a través de la persona trabajadora (art. 26).

Todos los contratos formativos deben formalizarse por escrito, indicando expresamente la duración, el puesto de trabajo y adjuntando como anexo el plan formativo individual. Además, los contratos de formación en alternancia deben incorporar el convenio de cooperación suscrito entre la empresa y el centro o entidad formativa, mientras que los contratos para la obtención de práctica profesional deben indicar expresamente la titulación de la persona trabajadora (art. 27). La empresa está obligada a comunicar a los servicios públicos de empleo la formalización, prórrogas y finalización de los contratos en un plazo de diez días hábiles (art. 27).

El cómputo de la duración del contrato se interrumpe en casos de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o la lactancia, así como en situaciones de violencia de género o sexual, dado que estas circunstancias tienen efecto suspensivo sobre la relación laboral (art. 28).

El contrato formativo se extingue por las causas generales recogidas en el art. 49 ET; en el caso de la alternancia, también lo hace por pérdida de la condición exigida para la contratación o por no disponer de matrícula en vigor (arts. 6.1.a y 6.1.c) (art. 29). La extinción por expiración del tiempo convenido o sus prórrogas no genera indemnización y requiere denuncia previa de cualquiera de las partes con una antelación mínima de quince días; el incumplimiento por la empresa de este plazo da derecho a una indemnización proporcional a los días de retraso (art. 29). Si no existe denuncia ni prórroga expresa y la persona continúa prestando servicios, el contrato se prorroga automáticamente hasta su duración máxima, y si se supera este límite o se incumplen las condiciones de contratación, el contrato se considerará prorrogado tácitamente como indefinido, salvo prueba en contrario (art. 29).

Las personas contratadas mediante un contrato formativo cuentan con la plena acción protectora de la Seguridad Social, que comprende todas las contingencias susceptibles de protección y prestaciones, incluyendo desempleo y cobertura del FOGASA (art. 30). Finalmente, los contratos celebrados en fraude de ley o aquellos en los que la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán celebrados por tiempo indefinido de carácter ordinario (art. 31).

Po último, las disposiciones adicionales y transitorias regulan programas especiales, discapacidad, arraigo socioformativo, transición desde FP dual y coexistencia con contratos previos; la derogatoria elimina el marco anterior, mientras que las disposiciones finales fijan la competencia estatal, el desarrollo reglamentario y la entrada en vigor a los 20 días (DA 1.^a-4.^a, DT 1.^a-3.^a, DD Única y DF 1.^a-3.^a).

Contrato por circunstancias de la producción (Ley 1/2025, Disposición Final Undécima)

La modificación introducida en el art. 15.2 del texto refundido ET amplía y precisa el régimen de los contratos temporales por circunstancias de la producción. En el texto anterior, se permitía la formalización de estos contratos para atender situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida, con un límite máximo de noventa días al año, sin distinción sectorial, debiendo identificarse las concretas situaciones en el contrato y trasladarse al final del año una previsión anual a la representación legal de las personas trabajadoras.

El nuevo texto introduce una diferenciación sectorial relevante: se mantiene el límite de noventa días para la mayoría de las empresas, pero se establece un máximo de 120 días para el sector agrario y agroalimentario, incluyendo explotaciones agrícolas, ganaderas y forestales, así como la industria asociada a estos sectores. Esta ampliación reconoce la estacionalidad y particularidades de estos sectores, donde las campañas de corta duración justifican la

utilización de un mayor número de jornadas (art. 15.2 ET). Se aclara además que los días establecidos —noventa o ciento veinte según el sector— no pueden ser continuados y que la obligación de trasladar a la representación de los trabajadores la previsión anual se mantiene, garantizando transparencia y control sobre la contratación temporal.

Asimismo, la modificación concreta la causa que permite la utilización de estos contratos en el sector agrario, ganadero y forestal, vinculándola explícitamente a la cobertura de una o varias campañas de corta duración, con el límite anual de 120 jornadas reales, mientras que en los restantes sectores se mantiene el criterio general de situaciones ocasionales y previsibles (art. 15.2 ET).

PROYECTO DE LEY REGISTRO DE JORNADA

Pese a que el proyecto de ley sobre registro de jornada aún está pendiente de aprobación, se ha considerado oportuno incluirlo en esta guía para ofrecer un panorama actualizado sobre la regulación vigente y la incertidumbre derivada de su tramitación. El art. 34.9 ET establece actualmente la obligación de las empresas de garantizar un registro diario de jornada, que debe reflejar el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de cada persona trabajadora, sin precisar, sin embargo, la forma o el sistema mediante el cual dicho registro debe efectuarse.

En contraste, el anteproyecto de Real Decreto sobre registro de jornada amplía y precisa estas obligaciones, estableciendo un sistema digital obligatorio, objetivo, fiable y accesible, que incluya no solo la entrada y salida, sino también pausas, tipos de horas (ordinarias, extraordinarias y complementarias), trabajo presencial o a distancia, tiempos de espera, interrupciones del derecho a la desconexión y medidas de conciliación y flexibilidad (arts. 1 a 6). Esta propuesta se vincula directamente con el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo 2025-2027, que identifica el control de jornada y registro horario como prioridad inspectora dentro del Eje 1, destinado a garantizar estabilidad laboral, remuneración correcta y prevención de irregularidades en la jornada de trabajo (Parte II, Objetivo 1).

Entrando en detalle, el Real Decreto sobre registro de jornada desarrolla los artículos 12.4.c), 34.9 y 35.5 ET y establece un marco jurídico integral del registro de jornada, concebido como instrumento para garantizar el respeto de los límites de tiempo de trabajo, el derecho al descanso y la correcta retribución de las horas efectivamente trabajadas (art. 1). La norma obliga a todas las empresas a disponer de un sistema digital de registro diario para cada persona trabajadora, que debe ser objetivo, fiable y accesible, cumpliendo la normativa de protección de datos (arts. 2.1 a 2.3).

El contenido mínimo del registro incluye no solo la entrada y salida, sino también pausas no computables, trabajo presencial o a distancia, horas ordinarias, extraordinarias y complementarias, tiempos de espera o disponibilidad, interrupciones del derecho a la desconexión, medidas de conciliación y flexibilidad, y totalización diaria y mensual de la jornada, con identificación de cualquier modificación (art. 3). Los asientos deben registrarse personal e inmediatamente; cualquier modificación requiere autorización y documentación, y los datos se conservan durante cuatro años (art. 4). Se prevén requisitos técnicos reglamentarios para los sistemas de registro, admitiéndose sistemas alternativos que cumplan principios legales y cuenten con informe técnico justificativo (art. 5).

Asimismo, se refuerzan los derechos de acceso a la información: la persona trabajadora puede consultar y obtener copia inmediata de sus registros; la representación legal puede acceder a todos los datos con garantías de anonimización; y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) puede acceder en cualquier momento, incluso de forma remota (art. 6). Las empresas deben implantar un protocolo interno que regule procedimientos, datos a registrar y un sistema de evaluación periódica con participación de la representación legal, y proporcionar formación sobre el uso del sistema, considerada tiempo de trabajo efectivo (art. 7). El régimen se aplica a subcontratación y empresas de trabajo temporal, asignando responsabilidades de registro a la empresa usuaria cuando corresponda (art. 8), y actúa como marco supletorio en relaciones y jornadas especiales, salvo incompatibilidad con normativa específica (art. 9).

Estas obligaciones se alinean con las prioridades del Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027, aprobado por el Consejo de Ministros el 26 de agosto de 2025 y publicado en el BOE el 8 de septiembre, que establece las directrices y objetivos de actuación de la Inspección para los próximos tres años (Parte I). El plan se desarrolla en un contexto de reformas laborales, digitalización y transformaciones tecnológicas, y se estructura en 17 objetivos distribuidos en dos ejes: el Eje 1, centrado en la defensa de los derechos laborales, y el Eje 2, orientado a la modernización estructural y organizativa del servicio público (Parte II).

Dentro del Eje 1, el control de jornada y registro horario se identifica como elemento esencial para garantizar estabilidad en el empleo, control de contratos y remuneración correcta, así como para prevenir irregularidades como horas extra no pagadas o no declaradas (Parte II, Objetivo 1). La norma establece un registro digital obligatorio, objetivo, fiable y accesible, que detalla horas de inicio y fin de jornada, descansos y tipos de horas, accesible para trabajadores, representación legal y para la Inspección en tiempo real (arts. 2 a 6). De este modo, la obligación del registro de jornada y las características que establece la normativa se integran en la estrategia de la Inspección para el cumplimiento de los derechos laborales y la supervisión de la jornada y remuneración.

Asimismo, el plan estratégico, a través del Eje 2, impulsa la modernización tecnológica y digitalización de procedimientos, incluyendo inteligencia artificial, tratamiento masivo de datos e interoperabilidad de sistemas (Parte II, Objetivo 13). Estas herramientas permiten a la ITSS supervisar el cumplimiento del registro de jornada digital y otros mecanismos de control

laboral, reforzando la capacidad de verificación de la normativa laboral en tiempo real y facilitando la integración de los registros digitales en los procesos de inspección.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD (Ley 2/2025, de 29 de abril)

La ley modifica el ET, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y la LGSS con el objetivo de garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad o en situación de incapacidad permanente en el empleo (preámbulo I y II). La reforma se inspira en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (art. 27.1) y en la Directiva 2000/78/CE de la Unión Europea, que exigen que los empleadores adopten ajustes razonables para permitir el acceso, desempeño y progresión laboral de estas personas, salvo que supongan una carga excesiva (preámbulo I). Se reconoce que la legislación previa, incluyendo el art. 49 ET, permitía la extinción automática del contrato por declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad, sin valorar la posibilidad de ajustes razonables (preámbulo I).

La reforma introduce en el art. 48.2 ET la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo durante la adaptación del puesto o traslado a otro compatible, incluso cuando se produzca la declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad (art. primero, apartado uno, modificación del 48.2). Se modifica la letra e) del art. 49.1, limitando su referencia exclusivamente a la muerte del trabajador, y se añade una nueva letra n) que condiciona la extinción del contrato por incapacidad permanente a que no sea posible realizar ajustes razonables sin carga excesiva, a la existencia de puestos vacantes compatibles y a la voluntad del trabajador (art. primero, apartado uno, nueva letra n). Para determinar la carga excesiva se consideran el coste de adaptación relativo al tamaño, recursos y volumen de negocio de la empresa, así como la existencia de ayudas públicas; en empresas de menos de 25 trabajadores se fija como exceso el coste mayor entre seis meses de salario o la indemnización prevista en el art. 56.1 del Estatuto (art. 49.1.n). Se establece un plazo de diez días para que la persona trabajadora manifieste su voluntad de mantener la relación laboral y tres meses para que la empresa realice los ajustes, cambio de puesto o extinción motivada y notificada (art. 49.1.n).

El art.2 modifica el apartado 5 del art. 174 del LGSS, estableciendo que, en los supuestos en que la extinción de la incapacidad temporal se produzca por alta médica con propuesta de incapacidad permanente, la prestación de incapacidad permanente se ajustará a la nueva situación, suspendiéndose mientras se desempeñe un puesto adaptado o compatible con la percepción de la pensión (art. segundo, modificación del art. 174.5). La disposición adicional única adapta la terminología, sustituyendo «gran incapacidad» por «gran incapacidad» y «invalidez no contributiva» por «incapacidad no contributiva».

La disposición final primera modifica el art. 120 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, para establecer que los procedimientos derivados de la extinción del contrato de trabajo según el art. 49.1.n) del Estatuto se tramitarán de forma urgente y preferente. La disposición final segunda establece el título competencial en virtud de los artículos 149.1.7.ª y 17.ª de la CE. La disposición final tercera habilita al Gobierno para dictar normas de desarrollo y fija los plazos para presentar proyectos de ley sobre la compatibilidad del trabajo con incapacidad permanente en el marco del Pacto de Toledo y de la igualdad laboral de personas con discapacidad, incluyendo los regímenes de la Guardia Civil, Policía y Fuerzas Armadas.

EXTINCIÓN CONTRACTUAL POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR (disposición final 26.1 de la Ley Orgánica 1/2025)

La disposición final 26.1 de la Ley Orgánica 1/2025 ha modificado relevante el art. 50 del ET, sobre extinción por voluntad del trabajador por incumplimientos empresariales graves (extinción por causa justa).

Desde el punto de vista estructural, el art. 50 ET mantiene intacta su sistemática básica y el contenido de las letras a) y c) del apartado 1, así como el apartado 2, que reconoce al trabajador el derecho a la indemnización correspondiente al despido improcedente cuando la extinción sea declarada justificada. La modificación se concentra exclusivamente en la letra b) del apartado 1, relativa a la falta de pago o a los retrasos continuados en el abono del salario.

La redacción anterior del art- 50.1.b) se limitaba a enunciar de forma genérica la «falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado», dejando su concreción a la interpretación judicial. La nueva redacción, en cambio, incorpora una definición legal expresa de cuándo debe entenderse concurrente el retraso salarial, introduciendo criterios objetivos que reducen el margen de indeterminación existente hasta ahora.

En particular, el nuevo art- 50.1.b) ET establece, sin perjuicio de otros supuestos que puedan ser apreciados por el juez, la jueza o el tribunal, que existe retraso relevante cuando se supere en quince días la fecha fijada para el abono del salario. Asimismo, se concreta que concurre causa justa de extinción cuando, en el período de un año, se adeuden al trabajador tres mensualidades completas de salario, aunque no sean consecutivas, o cuando exista retraso en el pago del salario durante seis meses, también no consecutivos.

PROCEDIMIENTO LABORAL (Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero)

La Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia modifica diversas normas con impacto en los procedimientos laborales y de Seguridad Social.

En primer lugar, se modifica la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) en varios artículos. El art. 50 LRJS se redacta para posibilitar que, cuando las partes comparezcan al juicio y se cumplan determinados requisitos, el órgano judicial pueda dictar sentencia verbal al término del juicio, sin necesidad de señalar nueva fecha de fallo, promoviendo la oralidad en la tramitación de los procedimientos. Se aclara en el art. 65 LRJS que la presentación de la solicitud de conciliación o mediación interrumpe la prescripción o suspende la caducidad de acciones desde la fecha de presentación, y se fija un plazo de treinta días hábiles para la celebración del acto de conciliación o mediación, tras lo cual el procedimiento se tendrá por cumplido. La reforma eleva la sanción mínima por vulneración de deberes procesales en el art. 75 LRJS, elimina la obligación de presentar copias múltiples de la demanda y documentos en el art. 80 LRJS, permite la convocatoria separada y anticipada de conciliación y juicio en el art. 82 LRJS, sanciona la incomparecencia injustificada al acto de conciliación en el art. 83 LRJS, y suprime la obligación de aportar copias para interponer el recurso de suplicación en el art. 196 LRJS. Estas modificaciones operan en el contexto de agilización procesal y ordenación de plazos y medios de prueba en la jurisdicción social.

La Ley Orgánica 1/2025 también modifica el ET. En su disposición final vigesimosexta, se actualiza el art. 50 ET relativo a la extinción del contrato por voluntad del trabajador, estableciendo criterios objetivos para considerar la falta de pago o los retrasos continuados en el abono del salario pactado: se entenderá que hay retraso cuando se supere en más de 15 días la fecha fijada para el pago, concurriendo la causa cuando, en un período de un año, se adeuden tres mensualidades completas de salario (aunque no sean consecutivas), o cuando concorra retraso en el pago del salario durante seis meses, aun no consecutivos. La modificación de este art. condiciona la procedencia de la extinción del contrato con derecho a las indemnizaciones previstas para el despido improcedente en estos supuestos.

También en la disposición final vigesimosexta se modifica la redacción de los artículos 53 y 55 ET, que regulan los supuestos de nulidad del despido. Con esta modificación se restablece la consideración como despido nulo de los despidos que se produzcan tras haber solicitado o estado disfrutando de adaptaciones de jornada por razones familiares según el art. 34.8 ET, así como de los que se produzcan tras la solicitud o disfrute de permisos relacionados con el cuidado de familiares, en particular los previstos en el art. 37.3.b) ET y otros supuestos relacionados con derechos de conciliación, retornando a la redacción previa a la modificación introducida por la Ley Orgánica 2/2024 que había eliminado esa protección.

La Ley Orgánica 1/2025 entró en vigor, con carácter general, el 3 de abril de 2025, salvo determinadas disposiciones cuyas fechas de entrada en vigor se regulan expresamente en la misma Ley.

Abril de 2026

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL-CONTRATO DE RELEVO

Art.12 RDL 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el TR del Estatuto de los Trabajadores (en redacción dada por el REAL DECRETO LEY 16/2013 de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores).

CONCEPTO	- Prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Trabajador a tiempo completo comparable: Es el trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. - Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal. DURACIÓN DEL CONTRATO: Puede establecerse por tiempo indefinido o duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.
FORMALIZACION Y REQUISITOS	Por escrito. En el modelo que se establezca - Deberá constar en el contrato el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios. - El contenido se debe comunicar al SPE en los 10 días siguientes a su concertación. - Las empresas están obligadas a registrar la jornada diaria de los trabajadores a tiempo parcial y su totalización mensual y a entregarle al trabajador, junto con el recibo de salario, el resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto ordinarias como complementarias (art.35,5 ET).
IGUALDAD DE DERECHOS	Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo . Cuando corresponda, en atención a su naturaleza, serán reconocidos en las disposiciones legales, reglamentarias y en los CC de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.
HORAS EXTRAORDINARIAS	Los trabajadores contratados bajo esta modalidad no podrán realizar horas extraordinarias, salvo que se trate de horas extraordinarias de fuerza mayor (art.35.2.3 ET).
JORNADA	La jornada podrá ser continuada o partida . En este último caso, si el número de las horas diarias es inferior a la de los trabajadores a tiempo completo, cuando la jornada se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una interrupción en dicha jornada diaria , salvo que se disponga otra cosa en CC sectorial, o, en su defecto, de ámbito inferior.
PROTECCION SOCIAL	La protección social de los CTP se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo .
BONIFICACIONES	- La transformación en indefinidos de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67€/mes (500€/año), durante tres años (mujeres: 58,33€/mes -700€/año-). - Podrán ser beneficiarios de las mencionadas bonificaciones las empresas que tengan menos de 50 trabajadores en el momento de producirse la contratación, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.
CONVERSION DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN TRABAJO A TIEMPO COMPLETO Y VICEVERSA	
VOLUNTARIEDAD	- La conversión siempre será voluntaria. No aplicable unilateralmente ni como consecuencia de modificación sustancial al amparo del art.41.1.a) ET - El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir otro tipo de sanción o perjuicio por rechazar la conversión, sin perjuicio de las medidas que pueden aplicarse en aplicación de los arts.51 y 52 c) ET.
MOVILIDAD VOLUNTARIA	El empresario informará de las vacantes a efectos de conversión voluntaria de contratos o del incremento de tiempo de trabajo de los contratados a tiempo parcial, de acuerdo con los procedimientos que se fijen en los CC, sectoriales o de ámbito inferior.
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	Derecho de retorno preferente a la situación anterior para el acceso a puestos de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los CC sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. - Igual preferencia para los contratados inicialmente a tiempo parcial y hubieran prestado sus servicios en esta modalidad 3 ó más años. - La denegación de solicitudes deberá notificarse por escrito y motivadamente.

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

JUBILACIÓN PARCIAL/CONTRATO DE RELEVO (arts.12.6 y 7 ET, en redacción dada por Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre). Entrada en vigor 1 de abril de 2025

BENEFICIARIOS

Jubilación Parcial cumplida la edad ordinaria de jubilación (art.205.1 a) y disposición transitoria 7ª LGSS). Los trabajadores que hayan cumplido dicha edad y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una **reducción de su jornada de trabajo** comprendida entre un **mínimo de un 25% y un máximo de un 75%**, podrán acceder a la jubilación parcial **sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo**. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Jubilación Parcial sin haber cumplido que se exija en cada caso (art.205.1 a) y disposición transitoria 7ª LGSS). Asimismo, **siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo**, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

- Tener cumplida en la fecha del hecho causante una **edad que sea inferior en tres años, como máximo, a la edad ordinaria de jubilación** que corresponda en función años cotizados según lo establecido en el artículo 205.1.a) y la dispos.trans.7ª de la LGSS.
- Acreditar un período de **antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años** inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.
- Que la **reducción de su jornada de trabajo** se halle comprendida entre un **mínimo de un 25% y un máximo del 75%, o del 75%**. En los supuestos de anticipación del acceso a la jubilación parcial **en más de dos años respecto de la edad ordinaria de jubilación**, la **reducción de jornada de trabajo durante el primer año entre un 20% y un 33%; a partir del segundo año las partes podrán alterar la reducción de la jornada dentro de los márgenes mínimo y máximo establecidos con carácter general**.
- Acreditar un **período previo de cotización de 33 años**, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. En el supuesto de **personas con discapacidad** en grado igual o superior al 33%, el período de cotización exigido será de **25 años**.
- Que exista una **correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial**, de modo que la correspondiente al trabajador relevista **no podrá ser inferior al 65%** del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
- Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial **tendrán carácter indefinido y a tiempo completo**. Estos contratos deberán mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial.
- Si el contrato de relevo se extingue **antes de que el jubilado parcial acceda a la jubilación plena** en cualquiera de sus modalidades, el **empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido**. En caso de incumplimiento por parte del empresario, de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, **será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial**

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE RELEVO: Cuando un trabajador acceda a la jubilación parcial antes de haber cumplido la edad ordinaria de jubilación que se exija según del artículo 205.1 a) y la disposición transitoria 7ª de la LGSS la empresa deberá concertar simultáneamente un **contrato de relevo indefinido y a tiempo completo**.

Por acceso a la jubilación parcial con anterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación

- Se celebrará con un trabajador en **situación de desempleo** o que tuviese concertado con la empresa un **contrato de duración determinada**.
- El contrato de relevo deberá mantenerse **vigente desde la fecha de efectos de la jubilación parcial hasta, al menos, los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial**. En el supuesto de que el contrato **se extinga antes de dicho plazo**, el empresario estará obligado a **celebrar un nuevo contrato de relevo** en los mismos términos del extinguido. En caso de **incumplimiento** por parte del empresario de esa obligación será **responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial**.
- El contrato de **relevo también podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo** en los términos que se establezca

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

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

CONTRATO FORMATIVO PARA LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA. Art. 11.2 ET; RD 1065/2025

OBJETO	Compatibilizar la actividad laboral retribuida de manera integrada y coordinada con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.
PERFIL DE LA PERSONA TRABAJADORA	- Personas carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. - No obstante, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo. - Cuando se suscriba en el marco de programas privados de empleo-formación que formen parte del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo se podrá celebrar con personas de hasta treinta años, inclusive. - La formalización del contrato requerirá, en el caso del sistema de formación profesional o del sistema universitario, la acreditación de que las personas trabajadoras están matriculadas y cursando la formación que justifiquen la contratación laboral y, en el caso de la formación vinculada al Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo, la especificación en el contrato de la formación concreta que recibirá la persona trabajadora.
ACTIVIDAD RETRIBUIDA	Deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas integrándose en un programa de formación, elaborado en el marco de los convenios suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.
PLAN FORMATIVO	- Los centros de formación profesional, las entidades formativas y los centros universitarios elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales en que se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría. - Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa. - La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.
TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO	Habrà de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas y no podrá ser superior al 65%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo , de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
RETRIBUCIÓN	La establecida en convenio colectivo . En su defecto, no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo , de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
DURACIÓN	- La prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años. - Podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. - Si el contrato se concierta por una duración inferior a la máxima y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato, podrá prorrogarse hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años. - En el caso de que se celebre el contrato con personas con discapacidad, con capacidad intelectual límite o en situación de exclusión social, el límite máximo podrá ampliarse un año, de acuerdo con las previsiones específicas incluidas en el plan formativo individual y en el convenio de cooperación.

LÍMITES	• No podrá celebrarse más de un contrato de formación en alternancia por el mismo proceso formativo. • No se podrá celebrar un contrato de formación en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa por tiempo superior a seis meses, bajo cualquier modalidad contractual, incluida la puesta a disposición por una ETT. • En el supuesto del contrato de formación en alternancia con el sistema de formación profesional o el sistema universitario, la celebración del contrato exigirá que la persona trabajadora no haya celebrado otro contrato formativo previo con una formación similar, del mismo nivel formativo y en el mismo sector productivo. • Excepcionalmente, podrán formalizarse varios contratos de formación en alternancia con distintas empresas en base al mismo proceso formativo, siempre que dichos contratos se suscriban con distintas empresas y respondan a distintos resultados formativos vinculados al mismo proceso. La suma total de la duración de todos los contratos vinculados al mismo proceso formativo no podrá exceder el límite previsto para la duración de este contrato.
SEGURIDAD SOCIAL (Disposición adicional 43ª del ET)	- Empresarios y trabajadores cotizarán a la Seguridad Social por todas las contingencias. Cuando la base de cotización por contingencias comunes del trabajador quede por debajo de la mínima mensual en el RGSS, la empresa ingresará las cuotas únicas que anualmente se determinen en la LPGE. En cambio, cuando la mencionada base supere dicha base mínima, la cuota a ingresar se obtendrá sumando las anteriores cuotas únicas y las que resulten de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda de la base mínima. - La base de cotización a efectos de prestaciones será la mínima mensual de cotización en el RGSS, salvo que el importe de la base resultante superior, en cuyo caso se aplicará esta. - Cuotas únicas 2026 (art.46 O PJC 297/2026): - Contingencias comunes:: 57,72€ (E), 11,51€ (T) - Contingencias profesionales: 7,95€ (E) - FOGASA: 4,38€ (E) - Desempleo: 78,34€ (E), 22,08€ (T). Quando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, supere la base mínima mensual de cotización de dicho régimen, a las cuotas únicas se les sumarán las cuotas resultantes de aplicar, al importe en que la base de cotización exceda de la base mínima, los tipos de cotización ordinarios.
BONIFICACIONES	A la contratación: 91€/mes (empresa); 28€/mes (trabajador). Por la conversión a indefinido (durante tres años): 128€/mes. Si el contrato se celebra con mujeres: 147€/mes,

CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL ADECUADA AL NIVEL DE ESTUDIOS. Art. 11.3 ET, en redacción dada por el art.1 Uno de RD-Ley 32/2021.

OBJETO	- La obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. - La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
PERFIL DEL TRABAJADOR	Personas en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional , así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
PLAZOS	El contrato deberá formalizarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad , siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
DURACIÓN	No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año . Dentro de estos límites los convenios colectivos sectoriales podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.
PERÍODO DE PRUEBA	No podrá exceder de un mes , salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
RETRIBUCIÓN	La fijada en el convenio colectivo para estos contratos o, en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo..
LÍMITES	- No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación. Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate. - Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos podrán solicitar por escrito al SPE, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. - Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo de fuerza mayor.

NORMAS COMUNES AL CONTRATO FORMATIVO. Art.11.4 a 8 ET y Cap. IV RD 1065/2025

NÚMERO MÁXIMO DE CONTRATOS FORMATIVOS (art.2 RD 1065/2025)

El número máximo de contratos formativos vigentes al mismo tiempo en cada centro de trabajo de la misma empresa se ajustará a las capacidades reales de cada empresa para garantizar los derechos formativos de las personas trabajadoras, especialmente en lo referido a las obligaciones de tutorización y, en todo caso, respetará la siguiente escala:

- Centros de trabajo de hasta diez personas trabajadoras: tres contratos.
- Centros de trabajo de entre once y treinta personas trabajadoras: siete contratos.
- Centros de trabajo de entre treinta y una y cincuenta personas trabajadoras: diez contratos.
- Centros de trabajo de más de cincuenta personas trabajadoras: veinte% del total de la plantilla.

Para determinar la plantilla de personas trabajadoras:

- No se computarán las vinculadas a la empresa por un contrato formativo.
- Cada persona con contrato a tiempo parcial o de duración determinada computará como una persona trabajadora.
- Las personas trabajadoras con discapacidad o con capacidad intelectual límite contratadas mediante contratos formativos no serán computadas a efectos del número máximo.

ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del FOGASA.

CÓMPUTO DEL CONTRATO

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género **interrumpirán el cómputo de la duración del contrato**.

FORMA

Deberá formalizarse **por escrito e incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual** en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios entre la empresa y el centro formativo.

ERTE Y CONTRATO FORMATIVO

Las empresas que estén aplicando **medidas de flexibilidad interna causas objetivas o de fuerza mayor** (arts.47 y 47 bis ET) **podrán concertar contratos formativos** siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

PERÍODO DE PRUEBA

Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad.

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

La empresa **pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras** los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

EXTINCIÓN

- El contrato formativo se extinguirá por cualquiera de las causas recogidas en el artículo 49 del ET.
- Será también causas de extinción el hecho de que las personas trabajadoras dejen de cursar los estudios que justifiquen la contratación laboral. Si se incumple este requisito, 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.
- La extinción del contrato por expiración del tiempo convenido o sus prórrogas no dará lugar a indemnización.
- La parte que denuncie el contrato deberá notificar a la otra parte la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento por la empresa de este plazo dará lugar a una indemnización a la persona trabajadora equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

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

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

CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN. Art.15.2 ET

CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN IMPREVISIBLES

- **Incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones**, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un **desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere**, siempre que no justifiquen la celebración de un contrato fijo-discontinuo.
- Entre dichas oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las **vacaciones anuales**.

CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN PREVISIBLES

- Atender situaciones **ocasionales, previsibles** y que tengan una duración reducida y delimitada.
- Las empresas solo podrán utilizar este contrato un **máximo de 90 días en el año natural**, excepción de las **empresas del sector agrario y agroalimentario** que podrán utilizar un total de **120 días en el año natural**, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.
- Estos 90 días, o 120 días en los supuestos de las explotaciones y empresas del sector agroalimentario, **no podrán ser utilizados de manera continuada**. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.
- Constituye **causa para la celebración de este contrato en el sector agrícola, ganadero y forestal y la industria asociada** a estos sectores, la **cobertura de una o varias campañas de corta duración**, con el límite anual de 120 jornadas reales.

LÍMITES

No podrá ser como causa de este contrato la **realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa**, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción que los justifiquen.

INDEMNIZACIÓN POR FIN DE CONTRATO

A la finalización del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una **indemnización de doce días de salario por cada año de servicio**, o la establecida en la normativa específica que sea de aplicación.

LÍMITES A LA CONCATENACIÓN

Adquirirán la condición de fijas:

- Las personas trabajadoras que en un periodo de **24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses**, con o sin solución de continuidad, para el **mismo o diferente puesto de trabajo** con la misma empresa o grupo de empresas, mediante **dos o más contratos por circunstancias de la producción**, sea **directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal**. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de **sucesión o subrogación empresarial**.
- La persona que ocupe un **puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción**, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.
- La empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los anteriores plazos, documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa.

CONTRATO DE SUSTITUCIÓN. Art.15.3 ET

OBJETO

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

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

CONDICIÓN DE FIJOS

- Adquirirán la condición de fijas las personas contratadas en **fraude de ley**.
- También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que **no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social** una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba (ver art.14 ET).

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Cuando estos contratos tengan una **duración inferior a 30 días** tendrán una **cotización adicional a cargo del empresario** cuando finalicen. Dicha cotización adicional se calculará multiplicando por tres la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del RGSS para contingencias comunes, el tipo de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes (art.151 LGSS).

MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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

EXCLUSIONES (art. 6 Ley 43/2006)

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

En todo caso, las citadas exclusiones **no se aplicarán** si se trata de **trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral**. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

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

REQUISITOS DEL TRABAJADOR

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

BONIFICACIONES

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

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

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

Trabajadores discapacitados contratados (indefinidos o temporales) por centros especiales de empleo:

- 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, durante la vigencia del contrato.

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

ADAPTACIÓN

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

CONTRATOS TEMPORALES DE FOMENTO DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

REGULACIÓN	Ley 42/94 de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social (art. 44). (DA.6ª Ley 13/96 de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden social - Disposición Adicional Primera del RD Ley 5/2006 de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. - RD. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el RD. 1451/83, de 11 de mayo (BOE de 31 de enero de 2004) - RD 290/2004 de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de personas con discapacidad. - Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre) Art. 2.4
FORMALIZACIÓN	• Por escrito • En modelo oficial. • Se deberá contratar a través de la Oficina de Empleo • Comunicar al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.
DURACIÓN	No inferior a 12 meses ni superior a 3 años. Al término del contrato, compensación económica de 12 días por año de servicio.
PRÓRROGAS	Por períodos no inferiores a 12 meses sin que pueda exceder del plazo máximo de 3 años.
REQUISITOS	• Trabajadores desempleados incluidos en los siguientes colectivos: • Discapacitados: Igual o superior al 33% • Pensionistas de SS con pensión de incapacidad total, absoluta o gran incapacidad y pensionistas clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por invalidez permanente para el servicio o inutilidad.
EXCLUSIONES	• Contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido. • Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo Estas exclusiones no se aplicarán si se trata de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral. Se considerará que concurre esta circunstancia cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes: • Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%. • Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.
EMPRESAS	Sin ningún límite de plantilla.
COLECTIVO	Personas con discapacidad.

BONIFICACIONES (art.2.2.4 Ley 43/2006)	Durante toda la vigencia del contrato:					
	SIN discapacidad severa			CON discapacidad severa**		
	Menores de 45 años	Hombres	Mujeres	Menores de 45 años	Hombres	Mujeres
		3.500€/año 291,66€/mes	4.100€/año 341,66€/mes		4.100€/año 341,66€/mes	4.700€/año 391,66€/mes
	Mayores de 45 años	4.100€/año 341,66€/mes	4.700€/año 391,66€/mes	Mayores de 45 años	4.700€/año 391,66€/mes	5.300€/año 441,66€/mes
	**Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: personas con parálisis cerebral; personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%; personas con discapacidad física o sensorial, con un grado reconocido igual o superior al 65%. (L 43/2006 de 28 de diciembre Art. 2.4): Trabajadores discapacitados contratados (indefinidos o temporales) por centros especiales de empleo: - 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, durante la vigencia del contrato. En caso de contratos concertados a tiempo parcial, la empresa tendrá derecho a las bonificaciones contempladas según los porcentajes establecidos en el Art. 2.7 de la Ley 43/2006. Ver cuadro PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO.					
TRANSFORMACIÓN EN CONTRATOS INDEFINIDOS	En el supuesto de transformación en contrato indefinido: Aplicación de los beneficios del R.D. 1451/83 de 11 de mayo para trabajadores minusválidos, subvención de 3.907€ ó 7.814€ (trabajador del enclave con discapacidad), siempre que, reúnan los requisitos establecidos en dicha norma excepto el relativo a la inscripción como desempleados en la Oficina de Empleo. La transformación en contrato indefinido tendrá la misma bonificación que el supuesto de contratación indefinida de personas con discapacidad. Ver cuadro MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA PARA TRABAJADORES DISCAPACITADOS.					

FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN. MODALIDADES CONTRACTUALES

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

CONTRATO PREDOCTORAL

(art.21 LEY 14/2011;
RD 103/2019)

- **OBJETO:** La realización simultánea por parte del personal investigador predoctoral en formación, por un lado, de tareas de investigación en un proyecto específico y novedoso y, por otro, del conjunto de actividades, integrantes del programa de doctorado, conducentes a la adquisición de las competencias y habilidades necesarias para la obtención del título universitario oficial de Doctorado, sin que pueda exigirsele la realización de cualquier otra actividad que desvirtúe la finalidad investigadora y formativa del contrato.
- Se celebra entre la Universidad Pública u Organismo de investigación titular de la unidad investigadora, escuela de doctorado o postgrado y personas en posesión del título de ingeniero, licenciado, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos ECTS (European Credit Transfer System) o master universitario, o equivalente, y hayan sido admitidos a un programa de doctorado.
- La duración del contrato no podrá ser inferior a 1 año, ni superior a 4 años (6 años en el caso de personas con discapacidad) y podrá prorrogarse por períodos no inferiores a un año, y la actividad del investigador será supervisada anualmente, pudiendo resolverse el contrato si no se supera favorablemente dicha evaluación.
- Ningún trabajador podrá ser contratado mediante esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un tiempo superior a 4 años, incluidas las posibles prórrogas, salvo en el caso de las personas con discapacidad para las que el tiempo no podrá ser superior a 6 años. Excepcionalmente, cuando el período que reste hasta dichos plazos máximos sea inferior al año, podrá concertarse el contrato, o su prórroga, por el tiempo que reste hasta el máximo establecido.
- La retribución de este contrato no podrá ser inferior al 56% del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60% durante el tercer año, y al 75% durante el cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al SMI.
- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y paternidad, suspenderán el cómputo de la duración del contrato.
- El investigador quedará encuadrado en el RGSS y se establece una reducción del 30% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes (disposición adicional 18ª Ley 14/2011).

CONTRATO DE ACCESO AL SISTEMA ESPAÑOL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN (art.22 LEY 14/2011; ART.11.1 ET)

- Sólo podrán concertarse con quienes estén en posesión del Título de doctor o equivalente para la realización de tareas de investigación, orientadas a la obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional.
- La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cinco años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a la máxima podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior al año.
- Ningún trabajador podrá ser contratado mediante esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un tiempo superior a cinco años.
- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, suspenderán el cómputo de la duración del contrato.
- La retribución de este contrato no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice actividades análogas.
- El personal investigador que sea contratado bajo esta modalidad podrá prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta, hasta un máximo de 80 horas anuales, previo acuerdo en su caso con el departamento implicado, con la aprobación de la entidad para la que presta servicios, y con sometimiento a la normativa vigente de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- A partir de la finalización del segundo año de contrato, el personal investigador podrá someter a evaluación la actividad investigadora desarrollada. Las evaluaciones tendrán en cuenta criterios de excelencia, serán realizadas conforme a las normas de la Universidad u Organismo contratante, y contarán con un informe externo, que tendrá carácter vinculante en caso de ser negativo, realizado por las entidades enumeradas en el art.22.2. Esta evaluación se tendrá en cuenta como mérito investigador en los procesos selectivos de personal laboral fijo convocados por las Universidades públicas, por los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y por los Organismos de investigación de otras Administraciones Públicas.
- La labor de investigación que pueda llevar a cabo el personal investigador laboral fijo estará sometida a la normativa vigente. Las retribuciones que correspondan a este tipo de personal laboral fijo serán fijadas, en su caso, dentro de los límites establecidos por las leyes de presupuestos, por el órgano competente.
- El personal laboral fijo contratado por las Universidades públicas tendrá la consideración de personal docente e investigador a los efectos del desarrollo de la función investigadora.

**CONTRATO DE
 INVESTIGADOR
 DISTINGUIDO** (art.23
 LEY 14/2011)

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

PERSONAS QUE CURSAN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS O DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y REALIZAN PRÁCTICAS FORMATIVAS INCLUIDAS EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN. Real Decreto 1493/2011; Disposición Adicional 52ª Ley General de la Seguridad Social	
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación y la realización de prácticas académicas externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria. Quedan incluidas en este ámbito: - Las prácticas realizadas por alumnos universitarios, tanto las dirigidas a la obtención de titulaciones oficiales de grado y máster, doctorado, como las dirigidas a la obtención de un título propio de la universidad, ya sea un máster de formación permanente, un diploma de especialización o un diploma de experto. - Las realizadas por alumnos de formación profesional, siempre que las mismas no se presten en el régimen de formación profesional intensiva.
ENCUADRAMIENTO EN SEGURIDAD SOCIAL	Estas personas quedarán comprendidas como asimiladas a trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social, excluidos los sistemas especiales del mismo, salvo que la práctica o formación se realice a bordo de embarcaciones, en cuyo caso la inclusión se producirá en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.
ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	- Será la correspondiente al régimen de Seguridad Social aplicable, con la exclusión de la protección por desempleo, de la cobertura del FOGASA y por Formación Profesional. - En el supuesto de las prácticas no remuneradas se excluirá también la protección por la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
OBLIGACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	PRÁCTICAS FORMATIVAS REMUNERADAS: El cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social corresponderá a la entidad u organismo que financie el programa de formación, que asumirá a estos efectos la condición de empresario. En el supuesto de que el programa esté cofinanciado por dos o más entidades u organismos, tendrá la condición de empresario aquel al que corresponda hacer efectiva la respectiva contraprestación económica. PRÁCTICAS FORMATIVAS NO REMUNERADAS: El cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social corresponderá a la empresa, institución o entidad en la que se desarrollen aquellos, salvo que en el convenio o acuerdo de cooperación que, en su caso, se suscriba para su realización se disponga que tales obligaciones corresponderán al centro de formación responsable de la oferta formativa. Quien asuma la condición de empresario deberá comunicar los días efectivos de prácticas a partir de la información que facilite el centro donde se realice la práctica formativa. La entidad que resulte responsable solicitará de la Tesorería General de la Seguridad Social la asignación de un código de cuenta de cotización específico para este colectivo. Las altas y las bajas en la Seguridad Social se practicarán de acuerdo con la normativa general de aplicación, efectuándose el alta al inicio de las prácticas formativas y la baja a la finalización de estas. El plazo para comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social altas y bajas será de diez días naturales desde el inicio o finalización de las prácticas.
COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL	PRÁCTICAS FORMATIVAS REMUNERADAS: - Se efectuará aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos formativos en alternancia, salvo en lo que respecta a la cotización por el exceso sobre la base mínima de cotización en el Régimen General. - La base de cotización mensual aplicable a efectos de prestaciones será la base mínima de cotización vigente en cada momento respecto del grupo de cotización 7 o la fracción que corresponda cuando el alta no se extienda a la totalidad del mes. PRÁCTICAS FORMATIVAS NO REMUNERADAS: - La cotización consistirá en una cuota empresarial por cada día de prácticas formativas por contingencias comunes y por contingencias profesionales, que tendrá en cuenta la exclusión de la cobertura de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. - Desde el 1 de enero 2026, la cotización consistirá en una cuota empresarial por cada día de alta de 2,88€ por contingencias comunes y de 0,35€ por contingencias profesionales (0,18€ IT; 0,17€ IMS). La cuota máxima mensual será de 64,42€ por contingencias comunes, y de 7,95€ por contingencias profesionales.

A la cuota por contingencias comunes les resultarà de aplicació **una reducció del 95%**, resultando una cuota empresarial, por cada día de prácticas, de **0,14€** por contingencias comunes -excluida la prestación por incapacidad temporal-, **sin que pueda superarse** la cuota máxima mensual de **2,89€** (dispos.ad.50. 5 b) LGSS).

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

DISPOSICIONES COMUNES:

- A las cuotas por contingencias comunes les resultará de aplicación una **reducción del 95%** sin que les sea de aplicación otros beneficios en la cotización distintos a esta reducción.
- La entidad que asuma la condición de empresa a efecto de las obligaciones con la Seguridad adquiere la condición de **sujeto obligado y responsable del ingreso de la totalidad de las cuotas**.
- En todos los casos quedará **excluida** la cotización por el mecanismo de equidad intergeneracional (MEI).

PRACTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS. Real Decreto 1543/2011

DEFINICIÓN

Las **empresas, en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo (SPE)** podrán suscribir **acuerdos con personas jóvenes**, con **ninguna o muy escasa experiencia laboral**, al objeto de realizar **prácticas de carácter no laboral**, en sus centros de trabajo con el fin de contribuir a **mejorar su empleabilidad** y ofrecerles un **primer contacto con la realidad laboral** a través del acercamiento a la misma, al tiempo que contribuye a **completar la formación** alcanzada por la persona joven.

Las prácticas no laborales en las empresas **no supondrán, en ningún caso, la existencia de relación laboral** entre la empresa y la persona joven.

DESTINATARIOS

- **Personas jóvenes desempleadas inscritas en la oficina de empleo**, con edades comprendidas entre **18 y 25 años inclusive**, que posean una **titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional**, de grado medio o superior, o titulación del mismo nivel que el de esta última, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas, o bien un **certificado de profesionalidad**.
- Estas personas, además, **no deberán haber tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad**, **no teniéndose en cuenta** a estos efectos las prácticas que formen parte de los currículos para la obtención de las titulaciones o certificados correspondientes.

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

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

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

Personas destinatarias de la contratación laboral incentivada.

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

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

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

	la atención integral a las víctimas de trata, explotación sexual o laboral y mujeres en contextos de prostitución o por entidades sociales especializadas debidamente reconocidas por las Administraciones públicas competentes en la materia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 47 del Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania. • Mujeres víctimas de violencias sexuales: las mujeres mayores de 16 años que acrediten dicha situación de conformidad con lo previsto en el artículo 37 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. • Víctimas del terrorismo: las personas que acrediten dicha condición de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.
FINANCIACIÓN DE LAS AYUDAS Y CONTROL	• Las bonificaciones en la cotización previstas en este real decreto-ley se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal. • Los incentivos a la contratación y otros programas de empleo subvencionados por los servicios públicos de empleo se financiarán con cargo a los créditos específicamente consignados cada año en el presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal, que se distribuirán de conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria y en el texto refundido de la Ley de Empleo, sin perjuicio de que puedan financiarse además con los fondos propios y los fondos cofinanciados por la Unión Europea que las comunidades autónomas dispongan. • En el caso de las bonificaciones de cuotas, una vez aplicadas conforme a lo establecido en el artículo anterior, el Servicio Público de Empleo Estatal realizará el control o verificación de los requisitos objetivos para el acceso y mantenimiento de las bonificaciones de cuotas. • Corresponde al Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de las competencias que le atribuye la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la vigilancia del cumplimiento de los requisitos y exclusiones, así como de las obligaciones, establecidas en relación con los beneficios de cuotas de la Seguridad Social. • A tales efectos, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desarrollará acciones de control sobre la correcta aplicación de tales beneficios, pudiendo iniciarse en caso de incumplimiento de la normativa los correspondientes expedientes sancionadores y liquidatorios de cuotas, sin perjuicio del resto de medidas derivadas de la actividad inspectora previstas en el artículo 22 de la citada Ley 23/2015, de 21 de julio.
REQUISITOS DEL EMPRESARIO	• No haber sido inhabilitado para obtener subvenciones y ayudas públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 33.7.f) de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal • No haber sido excluido del acceso a las ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescritas, de conformidad con lo previsto en los artículos 46 y 46 bis del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto • Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias. • Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social en relación con el ingreso por cuotas y conceptos de recaudación conjunta, así como respecto de cualquier otro recurso de la Seguridad Social que sea objeto de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social. En el supuesto de beneficios en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, si durante el período de su disfrute concurren las circunstancias establecidas en el artículo 20.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se producirá la pérdida automática de los beneficios regulados en la presente norma, respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en plazo reglamentario, salvo que sean debidas a error de la Administración, teniéndose en cuenta dicho período como consumido para el cómputo del tiempo máximo de disfrute de tales beneficios

	• Contar con el correspondiente plan de igualdad, en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
JORNADA LABORAL	Cuando la jornada de trabajo sea inferior al 50% de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable, no resultará de aplicación ningún importe de bonificación de cuotas, teniéndose en cuenta dicho período como consumido para el cómputo del tiempo máximo de disfrute de la bonificación de cuotas
MANTENIMIENTO EMPLEO	En las bonificaciones a la contratación laboral indefinida, incluida la transformación de contratos en los supuestos previstos en esta norma, y por la incorporación, con carácter indefinido, como personas socias trabajadoras o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales, el beneficiario deberá mantener a la persona destinataria de estas medidas en situación de alta, o asimilada a la de alta con obligación de cotizar, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, al menos tres años desde la fecha de inicio del contrato, transformación o incorporación bonificados. No se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo: • Por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados o reconocidos como improcedentes. • Los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a derecho. • Las extinciones causadas por dimisión, jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad de las personas trabajadoras. • Por resolución del período de prueba. • Las extinciones de contratos de trabajo causadas por jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad del empresario. • Por expiración del tiempo convenido en caso de contratos formativos o de duración determinada bonificados en esta norma, o por fin del llamamiento de personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, así como, en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas. • Las extinciones de contratos a personas trabajadoras con discapacidad de centros especiales de empleo que pasen de prestar sus servicios en centros especiales de empleo a la empresa ordinaria.
EXCLUSIONES	• Relaciones laborales de carácter especial previstas en el art.2 ET o en otras disposiciones legales con la excepción de la relación laboral de los penados en instituciones penitenciarias y de la relación laboral especial de los menores en centros de internamiento a las que se puede aplicar el régimen de bonificaciones establecidas para los desempleados en situación de exclusión social. • Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a los hijos menores de treinta años, tanto si conviven o no con él, o cuando se trate de un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo (Dispos. final 15 Ley 51/2007, de 26 de diciembre). • Contrataciones realizadas con trabajadores que, en los 12 MESES ANTERIORES a la fecha de la contratación, hubiesen prestado servicios en la misma EMPRESA, GRUPO DE EMPRESAS O ENTIDAD mediante un contrato por tiempo indefinido. Esta exclusión será de aplicación también en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a la que el solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud del art. 44 ET o en los últimos 6 MESES mediante un contrato de duración determinada temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación, no se aplicará esta exclusión en los supuestos de transformación de los contratos en indefinidos en los términos señalados el apartado transformación contratos temporales. • Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 MESES previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo. • Las empresas o entidades que hayan extinguido o extingan por despido declarado IMPROCEDENTE o por DESPIDO COLECTIVO, contratos bonificados al amparo de la presente norma quedarán excluidas por un período de 12 MESES de las bonificaciones contempladas en la presente norma. La citada exclusión afectará a un nº de contrataciones igual al de las extinguidas. El período de exclusión se contará a partir de la declaración de IMPROCEDENCIA del despido o de la EXTINCIÓN derivada de despido colectivo.

- Incorporaciones de socios trabajadores o de trabajo a cooperativas o sociedades laborales que hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a los DOCE MESES.
- Cuando se trate de contrataciones de trabajadores con discapacidad sólo le será de aplicación la exclusión del punto 3, si el contrato previo hubiera sido por tiempo indefinido y del punto 4, así como la establecida en el punto 5. Las exclusiones no serán de aplicación para quienes tengan la condición de discapacitados severos.

COLECTIVOS E INCENTIVOS

BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

PERSONAS CON CAPACIDAD INTELECTUAL LÍMITE INSCRITAS EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO COMO DEMANDANTES DE EMPLEO QUE ACREDITEN AL MENOS UN 20% DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y QUE NO ALCANCEN EL 33% (RD-Ley 1/2023, art.14)

MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DE VIOLENCIAS SEXUALES Y DE TRATA DE SERES HUMANOS Y EXPLOTACIÓN SEXUAL O LABORAL (RD-Ley 1/2023, art.16)

128€/mes durante cuatro años.

PERSONAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL (RD-Ley 1/2023, art.20)

VÍCTIMAS DEL TERRORISMO (RD-Ley 1/2023, art.22)

PERSONAS TRABAJADORAS READMITIDAS TRAS HABER CESADO EN LA EMPRESA POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA (RD-Ley 1/2023, art.15.1)

138€/mes durante un período de dos años, siempre y cuando la readmisión no responda a un derecho de las personas trabajadoras a reincorporarse al puesto de trabajo.

PERSONAS MAYORES DE 55 AÑOS CON INCAPACIDAD PERMANENTE REINCORPORADAS A SU EMPRESA EN OTRA CATEGORÍA, ASÍ COMO DE PERSONAS MAYORES DE ESA EDAD QUE RECUPERAN SU CAPACIDAD Y PUDIERAN SER CONTRATADAS POR OTRA EMPRESA (RD-Ley 1/2023, art.15.2)

DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN: PERSONAS INSCRITAS COMO DEMANDANTES DE EMPLEO AL MENOS 12 MESES EN LOS 18 MESES ANTERIORES A LA CONTRATACIÓN (RD-Ley 1/2023, art.21)

110€/mes durante tres años.
128€/mes durante tres años si el contrato se celebra con mujeres o con trabajadores mayores de 45 años.

POR LA INCORPORACIÓN EN LA EMPRESA DE PERSONAS QUE REALIZAN FORMACIÓN PRÁCTICA EN EMPRESAS (RD-Ley 1/2023, art.15.1)

138€/mes durante un período máximo de tres años.

MENORES DE 30 AÑOS CON BAJA CUALIFICACIÓN Y QUE SEAN BENEFICIARIAS DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL (RD-Ley 1/2023, dispos.ad.1ª). Se considerarán personas jóvenes con baja cualificación aquellas que no hayan alcanzado los estudios correspondientes al título de Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Medio.

275€/mes, durante tres años.

PERSONAL INVESTIGADOR BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO PREDOCTORAL (RD-Ley 1/2023, art.27)

Durante la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas, a una bonificación en la cotización de 115€/mes.

CONTRATACIÓN INDEFINIDA O INCORPORACIÓN COMO PERSONA SOCIA TRABAJADORA EN COOPERATIVAS Y DE TRABAJO SOCIEDADES LABORALES (RD-Ley 1/2023, art.25)

138€/mes durante un período máximo de tres años, salvo que la persona trabajadora contratada sea persona con discapacidad, en cuyo caso la bonificación podrá aplicarse durante toda la vigencia del contrato

CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN

- Personas jóvenes desempleadas, menores de 30 años, para sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo las prestaciones económicas nacimiento y cuidado de menor, corresponsabilidad en el cuidado del lactante, por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural (RD-Ley 1/2023, art.17.1 a). 366€/mes durante el tiempo en el que se superpongan el contrato de sustitución y la respectiva prestación. La bonificación se aplica sobre la cotización del sustituto y el sustituido:
Esta bonificación se extiende a los supuestos de sustitución de personas trabajadoras autónomas, personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos y en los términos anteriores.
- Personas desempleadas con discapacidad para sustitución de personas trabajadoras con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal (RD-Ley 1/2023, art.17.1 d). 366€/mes durante el tiempo en el que se superpongan el contrato de sustitución y la situación de incapacidad temporal.
- Sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales: 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión (RD-Ley 1/2023, dispos.ad.9ª)

CONTRATO FORMATIVO

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA (RD-Ley 1/2023, art.23)

91€/mes en la cuota patronal a la Seguridad Social.
28€/mes en la cuota obrera.

TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDO DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS (RD-Ley 1/2023, art.24.1)

128€/mes durante tres años. En el caso de mujeres, dicha bonificación será de 147€/mes.

OTROS INCENTIVOS

CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O DURANTE LA LACTANCIA NATURAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL (RD-Ley 1/2023, art.19)

138€/mes

TRANSFORMACIÓN EN CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS DE CONTRATOS TEMPORALES SUSCRITOS CON PERSONAS TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA AGRARIAS (RD-LEY 1/2023, art.29)

55€/mes durante los tres años siguientes. En el caso de mujeres, dicha bonificación será de 73€/mes.

TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDO DE CONTRATOS DE RELEVO (RD-Ley 1/2023, art.30.2)

PROLONGACIÓN DEL PERIODO DE ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON CONTRATOS FIJOS- DISCONTINUOS EN LOS SECTORES DE TURISMO Y COMERCIO Y HOSTELERÍA VINCULADOS A LA ACTIVIDAD TURÍSTICA (RD-Ley 1/2023, art.30)

Actividad productiva en los meses de febrero, marzo y noviembre de cada año y que inicien y/o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de las personas trabajadoras con contratos de carácter fijo-discontinuo, podrán aplicar en dichos meses una bonificación en la cotización de 262€/mes

CONTRATACIÓN DE PERSONAS EN EL ENTORNO FAMILIAR (RD-Ley 1/2023, dispos.ad.3ª)

Se aplican las bonificaciones y reducciones de la disposición ad.1ª Ley 16/2022, además de las previstas para el contrato de sustitución de personas que perciben prestaciones económicas por nacimiento y cuidado del menor o la menor o ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural y por la sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales

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

Indefinido y conversión a indefinido:

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

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

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

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

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

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

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

CONCURRENCIA DE BONIFICACIONES

No podrán, en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad, superar el 60 por 100 del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica, salvo en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados por los Centros Especiales de Empleo, en que se estará a lo establecido en la normativa reguladora de las ayudas y subvenciones destinadas a la integración laboral de las personas con discapacidad en estos Centros.

INCOMPATIBILIDAD DE LAS AYUDAS

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

TIEMPO DE TRABAJO: TÍTULO I, CAPÍTULO II, Sección 5º ET; RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo

DURACIÓN MÁXIMA (art.34.1 Y 34.3 ET)

- La jornada de trabajo será la pactada en convenio colectivo o contrato de trabajo, pero no podrá exceder de **cuarenta horas semanales en cómputo anual**.
- El número de horas ordinarias de trabajo efectivo **no podrá ser superior a nueve diarias**, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, **respetando en todo caso el descanso entre jornadas**.
- Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

SUPUESTOS ESPECIALES (RD 1561/1995):

- **GUARDAS Y VIGILANTES NO FERROVIARIOS (art.4.1):** El tiempo de trabajo de los guardas o vigilantes no ferroviarios que, sin exigírseles una vigilancia constante, tengan asignado el cuidado de una zona limitada en la que exista un lugar destinado a que puedan descansar en condiciones adecuadas, **podrá extenderse durante un período de tiempo diario de duración no superior a doce horas**.
- **LABORES AGRÍCOLAS, FORESTALES Y PECUARIAS (art.5.2):** Cuando las **circunstancias estacionales** determinen la **necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos**, así como en los trabajos de ganadería y guardería rural, podrá ampliarse la jornada hasta un máximo de veinte horas semanales, sin que la jornada diaria pueda exceder de **doce horas de trabajo efectivo**.

Las **horas de exceso** que se realicen sobre la jornada ordinaria pactada conforme a lo dispuesto en el artículo 34 del ET se abonarán o se compensarán **por tiempos equivalentes de descanso retribuido** dentro de los **cuatro meses siguientes a su realización** (art.35.1 ET).

- **TRABAJOS DE PUESTA EN MARCHA Y CIERRE DE LAS DEMÁS (art.20):** La jornada de estos trabajadores, siempre que el servicio no pueda realizarse turnándose con otros trabajadores dentro de las horas de la jornada ordinaria, **podrá ampliarse por el tiempo estrictamente necesario para ello**, en la forma y mediante la compensación que se establezca por acuerdo o pacto, y con respeto en todo caso de los períodos de descanso entre jornadas y semanal.
- **TRABAJOS EN CONDICIONES ESPECIALES DE AISLAMIENTO O LEJANÍA (art.21):** Salvo situaciones excepcionales relacionadas con la necesidad de garantizar el servicio o la producción, **se deberá respetar en todo caso un descanso entre jornadas de diez horas**.

DISTRIBUCIÓN IRREGULAR (art.34.2 ET)

- Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la **distribución irregular de la jornada a lo largo del año**.
- En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el **10% de la jornada de trabajo**. Dicha distribución **deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal** y el trabajador deberá conocer con un **preaviso mínimo de cinco días** el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.
- **La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto**, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada se realizará según lo acordado en **convenio colectivo** o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el **plazo de doce meses desde que se produzcan**.
- **SUPUESTOS ESPECIALES (RD 1561/1995):**
 - **TRABAJADORES MÓVILES (art.10 bis).** Cuando mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, **se hubiera establecido la distribución irregular de la jornada a lo largo del año**, la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores móviles **no podrá**

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

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

	- El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo que se trate de horas de fuerza mayor (las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas. - La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo. - A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.
TRABAJO NOCTURNO (art.36.1 Y 2 ET)	- Es el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. - La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias. - Se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. - El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos. SUPUESTOS ESPECIALES (art.32 RD 1561/1995): La jornada máxima de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días solo podrá superarse en los siguientes casos: - En los supuestos de ampliación de jornada para empleados de fincas urbanas, trabajo en el campo, comercio y hostelería, transportes y trabajo en el mar, y sin que pueda superarse una jornada de ocho horas diarias de trabajo efectivo de promedio en un periodo de referencia de cuatro meses. Cuando la ampliación de la jornada se deba a la realización de horas extraordinarias, sea cual fuere la forma de compensación de las mismas acordada por las partes, deberá reducirse la jornada de trabajo de los trabajadores afectados en los días subsiguientes hasta alcanzar el referido promedio en el periodo de referencia correspondiente. - Cuando se realicen horas extraordinarias de fuerza mayor. - En el trabajo a turnos, en caso de irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa. TRABAJADORES MÓVILES (art.10 bis 2): Cuando sin tener la calificación de trabajador nocturno, un trabajador realice trabajo nocturno, su jornada de trabajo diaria no podrá exceder de diez horas por cada periodo de veinticuatro.
TRABAJO A TURNOS (art.36.3 ET)	DEFINICIÓN: toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas. - En las empresas con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador esté en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria. - Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

**REGISTRO DE
JORNADA (art.34.9
ET)**

- La empresa deberá llevar **un registro diario de la jornada**, que deberá incluir el horario concreto de **inicio y finalización** de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.
- Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.
- La empresa **conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años** y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

FIESTAS ANUALES, PERMISOS Y VACACIONES (arts.37.2 y 3 y 38 ET)

FIESTAS ANUALES (art.37.2 ET)

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

PERMISOS RETRIBUIDOS (art.37.3 ET)

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

VACACIONES (art.38 ET)

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

CRITERIOS:

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

2. El monto debido en virtud del párrafo 1 deberá ser pagado a la persona empleada interesada antes de sus vacaciones, a menos que se haya previsto de otro modo en un acuerdo que vincule al empleador y a dicha persona.
- STJUE 22 mayo 2014 (Caso Lock C539/12): El Tribunal de Justicia ya ha tenido ocasión de precisar que la expresión «vacaciones anuales retribuidas» que figura en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 significa que, mientras duren las «vacaciones anuales» en el sentido de esta Directiva, debe mantenerse la retribución y, en otras palabras, que el trabajador debe percibir la retribución ordinaria por dicho periodo de descanso

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

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

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

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

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

De lo antedicho resulta que debe tenerse en cuenta la citada comisión en el cálculo de la retribución global a la que un trabajador, como el demandante en el litigio principal, tiene derecho en concepto de vacaciones anuales retribuidas.
- STS 23 abril 2019: Esas mismas sentencias fijan un criterio objetivo para dotar de seguridad jurídica lo que deba entenderse por retribución normal, habitual y ordinaria al establecer que no puede reconocerse un derecho automático al cómputo de un determinado complemento en favor de todo trabajador que en alguna ocasión hubiera percibido el complemento en cuestión, "sino que tan sólo tiene derecho a percibir su "promedio" quienes hubiesen sido retribuidos

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

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

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

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

REDUCCIONES DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

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

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

MOTIVOS FAMILIARES URGENTES (art.37.9 ET)

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

CUIDADO DE MENOR, CONYUGE O PAREJA DE HECHO, FAMILIAR O PERSONA CON DISCAPACIDAD (art.37.6 ET)

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún **menor de doce años** o una **persona con discapacidad** que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, **al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella**.
- Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del **cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho**, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- Las **cotizaciones** realizadas durante los **tres primeros años** de estos períodos de reducción de jornada se computarán **incrementadas hasta el 100%** de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad (art.237.1 LGSS).

CUIDADO DE MENOR AFECTADO DE CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE (art.37.6 ET)

- El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a **una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella**, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los **23 años**.
- Cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.
- Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla **26 años** si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un **grado de discapacidad igual o superior al 65%**.
- En los supuestos de **nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho** o cuando se acredite ser **víctima de violencia de género**, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

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

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

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

DERECHO DE ADAPTACIÓN DE JORNADA (art.34.8 ET)

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

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

DEFINICIÓN (art.47.1 y 47.5 ET)	- La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y por fuerza mayor de carácter temporal. - La reducción de jornada podrá ser de entre un 10% y un 70% y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual (art.47.7 a) ET).	
CAUSAS ECONÓMICAS (art.47.2 ET)	- Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. - En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.	
CAUSAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE LA PRODUCCIÓN (art.47.2 ET)	<u>CAUSAS TÉCNICAS</u>: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción. <u>CAUSAS ORGANIZATIVAS</u>: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción. <u>CAUSAS PRODUCTIVAS</u>: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.	
PROCEDIMIENTO ERTE ETOP (arts.47.3 ET y Título I, Capítulos II y III RD 1483/2012)	INICIACIÓN (art.17 y 17 RD 1483/2012)	- Se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras de duración no superior a quince días, siete días en empresas de menos de 50 trabajadores en plantilla. - El contenido de la comunicación se ajustará a los requisitos del art.17.2 del RD 1483/2012 y deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada. - Además, deberá adjuntarse la documentación justificativa de la causa alegada por la empresa según lo que establece el art.18.2 y 3 del RD 1483/2012. - El empresario hará llegar a la autoridad laboral simultáneamente a su entrega a los representantes legales de los trabajadores, copia de las mencionadas comunicación y documentación.
	PERÍODO DE CONSULTAS	Tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada.

		- La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, se limitará a los centros afectados por el procedimiento. - La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes. La representación de los trabajadores corresponderá a las secciones sindicales, si estas tienen representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal. De no ser así, corresponderá: - Si afecta a un solo dentro al comité de empresa o delegados de personal y, si estos no existen, a una comisión ad hoc, elegida por los trabajadores y formada por un máximo de tres miembros o a una comisión de igual número miembros designada por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa. - Si afecta a más de un centro de trabajo al comité intercentros, por los representantes de los trabajadores de los diferentes centros. - La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración. - El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o de la mayoría de los miembros de la comisión representativa.
	FINALIZACIÓN DEL PERÍODO DE CONSULTAS	- Si el período de consultas concluye con acuerdo se presume la concurrencia de las causas y la decisión empresarial sólo podrá ser impugnada por la existencia de fraude, dolo o coacción. - Tras la finalización del periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral su decisión sobre la reducción de jornada o la suspensión de contratos, que deberá incluir el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas. - La decisión empresarial surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.
	IMPUGNACIÓN	- La persona trabajadora podrá impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción social, que declarará la medida: Justificada: Cuando concurren las causas alegadas por el empresario. Injustificada: En caso contrario, con el efecto de la inmediata reanudación del contrato de trabajo y la condena a la empresa al pago de los salarios de tramitación o las diferencias existentes entre dicha salario y la prestación por desempleo percibida por el trabajador.
ERTE POR FUERZA MAYOR. PROCEDIMIENTO (art.47.5 y 51.7 ET; Título II RD 1483/2012)	INICIACIÓN	- A solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras. - La autoridad laboral deberá constatar la existencia de la fuerza mayor y emitir resolución en el plazo de cinco días desde la solicitud. La resolución deberá limitarse a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa. Si no se emite resolución en el plazo indicado, se entenderá autorizado el expediente de regulación temporal de empleo. - Si no se constata la existencia de la fuerza mayor, se podrá iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada por otras causas.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (art.45 ET)

CONCEPTO (art.45.2 y 48 ET)

Son **interrupciones en la prestación de servicios** que **exoneran de las obligaciones recíprocas** de trabajar y remunerar el trabajo.

Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la **reincorporación al puesto de trabajo reservado**, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto que ésta se deba a un **mutuo acuerdo de las partes** o a **causas consignadas en el contrato**, en cuyo caso en se estará a lo pactado (art.48.1 ET).

CRITERIOS:

- STS 7 mayo 1984 (sobre la definición de suspensión del contrato de trabajo): La situación anormal de una relación laboral, originada por la voluntad de las partes o por la ley, caracterizada por la exoneración temporal de las obligaciones básicas de trabajar y remunerar el trabajo, con pervivencia del vínculo jurídico, de cuya definición surgen los requisitos esenciales de la suspensión: la temporalidad de la situación, la no prestación de trabajo durante ella y su no remuneración, y la continuidad y pervivencia del contrato que, por la concurrencia de una causa suspensiva sufre tan sólo una especie de 'aletargamiento'.
- STS 19 noviembre 1986 (sobre las notas características de la suspensión): 1) Característica esencial de todos los supuestos de suspensión es la de que el contrato no extingue, paralizándose simplemente algunos de sus efectos, aunque éstos sean generalmente los más importantes. 2) En cada una de las suspensiones, su específica significación ha de obtenerse de la correspondiente normativa, legal o contractual, por la que se rijan. 3) En principio, la suspensión afecta primordial, y a veces exclusivamente, al deber de realizar la actividad convenida y de remunerar el trabajo, respectivamente para trabajador y empresario, pero quedan subsistentes aquellas otras relaciones y expectativas no paralizadas o destruidas por la suspensión, entre ellas los beneficios que deriven de los sucesivos Convenios Colectivos, salvo que otra cosa se deduzca de su propio articulado.

INCAPACIDAD TEMPORAL -IT- (art.45.1 c) ET y arts.169 a 176 LGSS)

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

a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de IT por contingencias profesionales.

- **Gestación desde el día primero de la semana 39ª.**

- Los **períodos de observación por enfermedad profesional** en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una **duración máxima de 6 meses**, prorrogables por otros 6 cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.
- Las personas trabajadoras que se hallen en dichas situaciones tienen derecho a percibir **prestaciones económicas del nivel contributivo de la Seguridad Social**, si reúnen los requisitos establecidos legalmente: **situación de alta o asimilada en Seguridad Social** (arts.165 y 166 LGSS) y **carencia** en el caso de IT derivadas de enfermedad común gestación desde la semana 39ª (art.172 LGSS).

NACIMIENTO DE HIJO/CUIDADO DE UN MENOR
(art.48.4 y 5 ET y arts. 177 a 182 LGSS)

MATERNIDAD BIOLÓGICA: El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, **suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.** En el supuesto de **monoparentalidad**, por existir una única persona progenitora, el período de suspensión será de **treinta y dos semanas.**

- 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 biológica o del otro progenitor, **a partir de la fecha del alta hospitalaria**, excluyéndose en todo caso del cómputo las **seis semanas posteriores al parto**, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.
- Asimismo, en los supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, **hospitalización a continuación del parto por un período superior a siete días**, el período de suspensión se **ampliara en tantos días como el nacido permanezca hospitalizado**, con un **máximo de trece semanas adicionales**, en los términos que se desarrollen reglamentariamente.
- En el supuesto de **fallecimiento del hijo o hija**, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las **seis semanas de descanso obligatorio**, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. En caso de **fallecimiento de uno de los progenitores**, el otro podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

DISFRUTE:

- Serán **obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto**, que habrán de disfrutarse a **jornada completa** (período de descanso obligatorio).
- **Once semanas, o veintidós semanas en el supuesto de monoparentalidad**, podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en **períodos semanales**, de forma **acumulada o interrumpida**, y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija **cumpla doce meses**. No obstante, la **madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes** de la fecha previsible del parto.
- **Dos semanas, o cuatro semanas en el caso de monoparentalidad**, para el cuidado del menor, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora en **períodos semanales**, de forma **acumulada o interrumpida**, hasta que el hijo o la hija **cumpla ocho años**.
- El descanso podrá disfrutarse tanto en **régimen de jornada completa como de jornada parcial**, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.
- El ejercicio del derecho en **períodos semanales o a tiempo parcial**, una vez transcurrido el período de descanso obligatorio, deberá **comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días**. Cuando ambas personas progenitoras trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá **limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas**, que deberán ser debidamente **motivadas por escrito**.

Este derecho es **individual de la persona trabajadora y no puede transferirse** su ejercicio al otro progenitor.

SUPUESTOS DE AMPLIACIÓN:

- En los casos de **parto prematuro** y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer **hospitalizado a continuación del parto**, el periodo de suspensión podrá computarse, a solicitud de cualquiera de los dos progenitores, **a partir de la fecha del alta hospitalaria**. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

- En los casos de **parto prematuro con falta de peso** y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, **hospitalización a continuación del parto**, por un **periodo superior a 7 días**, el periodo de suspensión **se ampliará** en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un **máximo de trece semanas adicionales**.

ADOPCIONES O ACOGIMIENTOS: En los supuestos de **adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento**, la suspensión del contrato tendrá una duración de **diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor**. En el supuesto de **monoparentalidad**, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el período de suspensión será de **treinta y dos semanas**.

En el supuesto de **fallecimiento del menor**, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las **seis semanas de descanso obligatorio**, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. En caso de **fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras**, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

DISFRUTE:

- **Seis semanas** deberán disfrutarse a **jornada completa**, de forma **obligatoria e ininterrumpida**, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- **Once semanas, o veintidós semanas en el caso de monoparentalidad**, podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en **periodos semanales**, de forma **acumulada o interrumpida**, y ejercitarse dentro de los **doce meses siguientes** a la resolución judicial o decisión administrativa correspondiente.
- **Dos semanas, o cuatro semanas en el supuesto de monoparentalidad**, para el cuidado del menor, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en **periodos semanales**, de forma **acumulada o interrumpida**, hasta que el menor **cumpla ocho años**.
- En **ningún caso** un mismo menor dará derecho a **varios periodos de suspensión** en la misma persona trabajadora.
- En los supuestos de **adopción internacional**, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá **iniciarse hasta cuatro semanas antes** de la resolución por la que se constituya la adopción.

Las suspensiones correspondientes a los periodos de disfrute voluntario podrán ejercitarse en **régimen de jornada completa o de jornada parcial**, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, conforme a lo que se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá **comunicar a la empresa** el ejercicio de este derecho con una **antelación mínima de quince días**, en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando **dos adoptantes, guardadores o acogedores** que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá **limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas**, que deberán ser **debidamente motivadas por escrito**.

Este derecho es **individual de la persona trabajadora** y **no puede transferirse** su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

PRESTACIONES ECONÓMICAS:

- Las personas que disfruten de estos descansos tendrán derecho si reúnen los requisitos de situación a **alta o asimilada en Seguridad Social** (art. 4 RD 295/2009) y de **carencia** (art. 178.1 LGSS y art. 5 RD 295/2009) a la prestación económica del nivel contributivo de la Seguridad Social del art. 179 LGSS y art. 6 RD 295/2009.
- Exclusivamente en los casos de **maternidad biológica**, las **mujeres trabajadoras** que reúnan todos los requisitos para acceder al subsidio contributivo **salvo el de carencia**, podrán acceder al **subsidio no contributivo de maternidad** de los arts. 181 y 182 LGSS y arts. 15 a 21 RD 295/2009.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LA LACTANCIA NATURAL (art.48.7 ET y 186 a 189 LGSS)	Se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado (ver art.26.3 LPRL), dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. La situación de riesgo durante el embarazo se prolonga hasta el inicio del descanso por nacimiento de hijo (art.48.7 ET) o por cualquiera de las causas enumeradas en el art.35.4 RD 295/2009, mientras que la de riesgo durante la lactancia natural lo hace hasta que el lactante cumpla nueve meses o por concurrir alguna de las causas del art.43.3 RD 295/2009. <u>PRESTACIÓN ECONÓMICA:</u> El derecho a la prestación económica regulada en los arts.187 y 189 de la LGSS y arts. 42 y 50 del RD 295/2009 se condiciona a que la empresa declare la inexistencia de un trabajo compatible con el estado de la trabajadora y la MCSS certifique la existencia del riesgo, todo ello según el procedimiento regulado en el art.47 y 51 RD 295/2009.
PRIVACIÓN DE LIBERTAD MIENTRAS NO EXISTA SENTENCIA CONDENATORIA (art.45.1 g) ET)	La privación de libertad del trabajador en tanto no exista sentencia condenatoria suspende el contrato de trabajo, por lo que la empresa no puede proceder a su extinción. El fundamento es la presunción de inocencia del presunto infractor. Una vez existe sentencia condenatoria, la empresa puede proceder a la extinción del contrato por dimisión del trabajador. <u>CRITERIOS:</u> • <u>STS 16 junio 2006:</u> Sin duda alguna, la conceptualización de la "privación de la libertad, mientras no exista sentencia condenatoria", como causa suspensiva de la relación laboral se asienta en el principio penal de "presunción de inocencia", hasta la fecha en que recaiga sentencia condenatoria firme, y por ello la situación provisional no debe producir "per se" el efecto que legalmente produce la sentencia condenatoria penal. • <u>STS 24 abril 2018:</u> Si la pérdida de libertad se produce en cumplimiento de sentencia condenatoria firme, la incomparecencia al trabajo no puede encontrar cobertura en la mencionada causa suspensiva y queda privada de justificación. El empresario puede, por tanto, deducir las consecuencias oportunas de la ausencia al trabajo en orden bien al despido disciplinario del trabajador, bien a considerar extinguida la relación por voluntad del trabajador, pues aun cuando la permanencia en prisión no es voluntaria, si lo es la comisión de las conductas punibles que determinaron la imposición de la pena. Dimisión tácita del trabajador cuya existencia deberá apreciarse en cada caso en función de las circunstancias concurrentes. Lo que no cabe es entender que por la mera notificación del ingreso en prisión a la empresa se produce automáticamente la suspensión del contrato de trabajo hasta que se produzca la puesta en libertad.
SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO POR RAZONES DISCIPLINARIAS (art.45.1 h) y 58 ET)	• Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable. • La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social (ver arts.114 y 115 LRJS). La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. • No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.
POR CAUSAS OBJETIVAS O DE FUERZA MAYOR (art.47 ET y Título I, caps.II y III RD 1483/2012)	<u>CAUSAS OBJETIVAS:</u> • Las causas objetivas son las mismas que pueden dar lugar a un despido, es decir, causas económicas, técnicas, organizativas y de la producción, y están vinculadas con la situación de la empresa (art.47.1 ET). En cambio, la fuerza mayor es un acontecimiento externo del todo independiente de la voluntad del empresario y que impide el desarrollo de la prestación del trabajo. • Cuando se produce la causa objetiva las empresas pueden optar entre reducir la jornada de los trabajadores afectados en un porcentaje de entre un 10% y un 70% computados sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual o por suspender los contratos de trabajo por días completos. • La adopción de la medida de suspensión o reducción de jornada por causas objetivas está sujeta a un procedimiento -que deberá seguirse cualquiera que sea el número de personas trabajadoras de la empresa y el número de personas afectadas por la reducción o por la suspensión- y está regulado por los arts.47.3 y 4 ET y el Título I, Cap.II y III del RD 1483/2012. • Las fases del procedimiento son: • Comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los

trabajadores.

- **Comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea del periodo de consultas** con la representación legal de las personas trabajadoras de duración no superior a **quince días, siete días en empresas de menos de 50 personas de plantilla**. La comunicación deberá tener el **contenido mínimo** que se detalla en el art.17.2 RD 1483/2012 y llevar adjunta la documentación necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa.
- Los trabajadores deberán nombrar una **comisión negociadora**, compuesta por un **máximo de trece miembros**, que deberá constituirse con **carácter previo a la comunicación empresarial** de apertura del periodo de consultas. El **plazo máximo** para la constitución de la comisión representativa será de cinco días, **diez días** cuando alguno de los centros de trabajo afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa **no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas**, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.
- Cuando el periodo de consultas finalice **con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas** y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de **fraude, dolo, coacción o abuso de derecho** en su conclusión.
- Tras la finalización del periodo de consultas, la empresa **notificará a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral** su decisión sobre la reducción de jornada o la suspensión de contratos, que deberá incluir el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas.
- **La persona trabajadora podrá impugnar la decisión empresarial** ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada (ver arts.138 y 138 bis LRJS). Si la decisión **es injustificada**, la sentencia declarará la **inmediata reanudación del contrato de trabajo** y condenará a la empresa al **pago de los salarios dejados de percibir** por la persona trabajadora hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al **abono de las diferencias** que procedan respecto del importe recibido en concepto de **prestaciones por desempleo** durante el periodo de suspensión.
- En cualquier momento durante la vigencia de la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos basada en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, la empresa podrá comunicar a la representación de las personas trabajadoras con la que hubiera desarrollado el periodo de consultas una propuesta de **prórroga de la medida**.

FUERZA MAYOR: Cuando concurre una fuerza mayor, las empresas pueden optar también entre **reducir la jornada de los trabajadores** afectados en un porcentaje de entre un **10% y un 70%** computados sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual por **suspender los contratos de trabajo por días completos**.

- La suspensión de contratos o reducción de jornada por fuerza mayor se rige por el procedimiento del art.51.7 ET y 31 A 33 RD 1483/2012:
 - El procedimiento se iniciará mediante **solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente**, que deberá **constatar la existencia de la fuerza mayor**, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
 - La **resolución de la autoridad laboral** se dictará en el **plazo de cinco días** desde la solicitud, y deberá limitarse, en su caso, a **constatar la existencia de la fuerza mayor** alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la reducción de las jornadas de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo. En el supuesto de que se mantenga la fuerza mayor a la finalización del periodo determinado en la resolución del expediente, se deberá solicitar una **nueva autorización**.
- La fuerza mayor temporal podrá estar determinada por **impedimentos o limitaciones en la actividad** normalizada de la empresa que sean consecuencia de **decisiones adoptadas por la autoridad pública** competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la **salud pública**. De ser el caso, deberá seguirse el procedimiento previsto para las suspensiones/reducciones de jornada por fuerza mayor con las particularidades relacionadas en el art.47.6 ET.

MECANISMO RED (art.47 bis ET)

El Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo es un instrumento que permita a las empresas la **adopción de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo**. El mecanismo tiene **dos modalidades: estacional (o cíclica) y sectorial**.

- La **modalidad cíclica** está vinculada a **coyunturas macroeconómicas** que aconsejen la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, y tendrá una duración máxima de un año.
- La **modalidad sectorial** está relacionada con los **cambios que se produzcan en determinados sectores de actividad** cuando estos generen **necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional** de las personas trabajadoras. La **duración inicial** de esta última modalidad es de **un año**, con la posibilidad de **dos prórrogas de seis meses** cada una.
- El mecanismo se activará a **iniciativa de los ministerios** que se enumeran en el apartado 2 del artículo y requerirá de un **informe previo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos**. Cuando se trate de la modalidad sectorial se habilita a los **sindicatos y organizaciones empresariales** más representativas a nivel estatal para que

	soliciten la convocatoria de la Comisión tripartita del Mecanismo RED, a fin de que analice los cambios que afectan al sector y promuevan una solicitud de activación del Mecanismo RED sectorial al Consejo de Ministros. • Activado el mecanismo, las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo en cualquiera de sus centros de trabajo. • El procedimiento se iniciará mediante solicitud dirigida a la autoridad laboral competente y la comunicación simultánea a la representación de las personas trabajadoras. Por lo demás, será el regulado en los apartados 3 y 5 del artículo 47 ET. En el caso de la modalidad sectorial, además, la solicitud deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas. • Por su parte la autoridad laboral deba remitar el contenido de la solicitud a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que compruebe la conurrencia de la causa habilitante, y dictar resolución autorizando o no el acogimiento de la empresa al mecanismo. Si el periodo de consultas concluye con acuerdo, la resolución será siempre estimatoria, si lo hace sin acuerdo, ésta podrá ser estimatoria o desestimatoria, dependiendo de si, en vistas de la documentación aportada, se deduce o no la concurrencia de la situación cíclica o sectorial temporal.
EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA (Título I, Cap.I RD-Ley 17/1977)	La declaración exige un acuerdo expreso en cada centro de trabajo. Están facultados para declarar una huelga: • Los trabajadores, a través de sus representantes, siempre que el acuerdo se adopte por mayoría y asistan a la reunión un mínimo del 65% de los mencionados representantes. • Directamente los propios trabajadores del centro de trabajo afectados por el conflicto, cuando el 25% de la plantilla decida que se someta a votación dicho acuerdo. • La comunicación de huelga deberá hacerse por escrito y notificada con cinco días naturales de antelación, al menos, a su fecha de iniciación. La comunicación de huelga habrá de contener los objetivos de ésta, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio y composición del comité de huelga. • Se elegirá un comité de huelga, integrado por un máximo de doce personas, que podrá participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto. • Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga. • El trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador. El trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por IT. Estos trabajadores pueden, sin embargo, suscribir un convenio especial que les garantice la cotización por las contingencias de incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común y accidente no laboral y jubilación (art.18 Orden TASS 2865/2003). • El empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo que el Comité de huelga incumpliera con la obligación de garantizar la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa.
CIERRE LEGAL DE LA EMPRESA (Título I, Cap.II RD-Ley 17/1977)	Los empresarios sólo podrán proceder al cierre del centro de trabajo en caso de huelga o cualesquiera otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias: • Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas. • Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca. • Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción. El empresario deberá comunicar a la Autoridad laboral el cierre con una antelación mínima de doce horas. El cierre se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa, o para la remoción de las causas que lo motivaron.
VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO (art.48.8 ET)	• Se basa en una decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. • El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
PERMISO	• Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo

PARENTAL (art.48 bis ET)

superior a un año, hasta el momento en que el menor **cumpla ocho años**.

- Este permiso, que tendrá una **duración no superior a ocho semanas**, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a **tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial** conforme a lo establecido reglamentariamente.
- El permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponde a la persona trabajadora **especificar la fecha de inicio y fin del disfrute** o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con **una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos**, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.
- Si **dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante** o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado **altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa**, ésta **podrá aplazar** la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

EXCEDENCIAS (artículo 46 ET)

EXCEDENCIA FORZOSA

- La excedencia forzosa se concederá por la **designación o elección para un cargo público** que imposibilite la asistencia al trabajo. También podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan **funciones sindicales de ámbito provincial o superior** mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
- La excedencia forzosa que dará derecho a la **conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad** de su vigencia. El **reingreso** deberá ser solicitado **dentro del mes siguiente** al cese en el cargo público.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

- El trabajador con **al menos una antigüedad en la empresa de un año** tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un **plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años**.
- Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han **transcurrido cuatro años** desde el final de la anterior excedencia voluntaria.
- El trabajador en excedencia voluntaria **conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría** a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

**EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES**

- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de **excedencia de duración no superior a tres años** para atender al **cuidado de cada hijo**, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- También tendrán derecho a un periodo de **excedencia, de duración no superior a dos años**, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
- Si **dos o más personas trabajadoras** de la misma empresa generasen este derecho por el **mismo sujeto causante**, la empresa **podrá limitar** su ejercicio simultáneo por **razones fundadas y objetivas de funcionamiento** debidamente **motivadas por escrito** debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Cuando un **nuevo sujeto causante** diera derecho a un **nuevo periodo de excedencia**, el inicio de la misma **dará fin** al que, en su caso, se viniera disfrutando.
- El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia por estas causas será **computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional**, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.
- Durante el **primer año** tendrá derecho a la **reserva de su puesto de trabajo**. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un **puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente**.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una **familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa**, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de **quince meses** cuando se trate de una **familia numerosa de categoría general** (ver art.4.1 a) Ley 40/2003), y hasta un máximo de **dieciocho meses** si se trata de **categoría especial** (art.4.1 b) y 4.2 Ley 40/2003). Cuando la persona ejerza este derecho con

la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Beneficios. Prestaciones familiares contributivas (art. 237 LGSS). Se consideran como cotizados para el acceso a las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y cuidado de un menor de tres años los periodos de excedencia cuidado de hijos, adoptados o acogidos, por el cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, CAUSAS. Art.49 ET

El contrato de trabajo puede extinguirse por alguna de las causas enumeradas en el **artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores**.

MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES

CRITERIOS: Es necesario que exista la **voluntad clara e inequívoca** de las partes para poner fin al contrato. EL acuerdo no requiere de formalidades específicas y es válido, salvo, a menos que exista **dolo, coacción o vicio del consentimiento** del trabajador.

- Art.1265 Código Civil: Será nulo el consentimiento prestado por error, violencia, intimidación o dolo.

CAUSAS CONSIGNADAS VÁLIDAMENTE EN EL CONTRATO

Salvo que las mismas constituyan **abuso de derecho manifiesto por parte del empresario** (art.49.1 b) ET).

CRITERIOS:

- Art.6.3 Código Civil: Los actos contrarios a las normas imperativas y a las prohibitivas son nulos de pleno derecho, salvo que en ellas se establezca un efecto distinto para el caso de contravención.
- Ar.1254 Código Civil: Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral ni al orden público.
- Art.3.5 ET (sobre irrenunciabilidad de derechos): Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.
- STS 3 febrero 2010: Resulta cláusula abusiva aquella que se apoya en una circunstancia sobre cuya concurrencia no puede ejercer ninguna influencia la conducta del trabajador y sí, en cambio, la de la empresa. Ello ha de ser así porque en el concepto de abuso está ínsito un desequilibrio importante afectante a la parte débil del contrato. En este sentido, la STS de 4 de diciembre de 2007 -, define como abusiva la cláusula que implique un desequilibrio de derechos y obligaciones y un perjuicio desproporcionado y no equitativo al trabajador.... En relación con las causas de extinción válidamente consignadas en el contrato de trabajo esta Sala IV ha mantenido lo siguiente:
...una cláusula condicional potestativa que remite a la mera voluntad unilateral del empresario, sin expresión de causa, la decisión de dar por terminada la relación de trabajo no puede considerarse entre las consignadas válidamente en el contrato en el sentido del art. 49.2 ET, ni siquiera con la contrapartida de una apreciable compensación económica (STS de 25 de octubre de 1989).
Resultan admisibles las cláusulas resolutorias que vinculan el mantenimiento del vínculo contractual al logro de determinados objetivos, siempre que en la fijación de éstos exista proporción (STS de 23 de febrero de 1990) y también las que se refieren a la obtención de determinadas autorizaciones administrativas por el trabajador (STS de 3 de noviembre de 1989).
- STS 3 julio 2020: De manera en cierto modo diferente, el artículo 49. 1 b) del Estatuto de los Trabajadores autoriza con carácter general la extinción del contrato de trabajo por las causas en él válidamente consignadas, salvo que constituyan abuso manifiesto de derecho por parte de empresario. Ya hemos dicho que, en principio, la cláusula de rendimiento mínimo puede resultar válida cuando se consigna en el contrato de trabajo en casos como el aquí examinado, en el que se trata de establecer un número o un valor mínimo de ventas. Pero dicho esto, cuando se ejercita la facultad resolutoria fuera del marco disciplinario y al amparo de lo previsto en el artículo 1.124 CC, la mera disminución del valor pactado no puede significar por sí misma y de una forma objetiva la concurrencia de la causa resolutoria, sino esa facultad ha de ejercitarse, como afirma la doctrina civil más autorizada, con arreglo a los dictados de la buena fe, analizando en el caso la incidencia de los distintos factores que hayan podido conducir a ese incumplimiento de las obligaciones, analizando en todo caso su relevancia.

EXPIRACIÓN DEL TIEMPO CONVENIDO

CRITERIOS: Se produce con la **extinción de la causa que determinó la celebración del contrato** de duración determinada (por circunstancias de la producción y por sustitución), el **transcurso del plazo** por el que se formalizaron, como sucede con el formativo (formación en alternancia y adquisición de una práctica profesional) y temporales para el fomento del empleo de relevo, o por la **jubilación total del trabajador** (contrato de relevo).

- Art.49.1 c) ET. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional

	de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.
DIMISIÓN DEL TRABAJADOR	CRITERIOS: La dimisión del trabajador no puede suponerse, debe manifestarse de forma expresa (p.e. carta de dimisión) o tácita, es decir, deducirse del comportamiento del trabajador. • <u>STS 6 febrero 2007</u>: El artículo 49.1 d) del Estatuto de los Trabajadores establece como causa de extinción del contrato de trabajo la dimisión del trabajador, sin otras exigencias de forma que la necesidad de preavisar con la antelación que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar. Tiene el trabajador entonces la facultad de resolver por su propia y exclusiva decisión la relación contractual de trabajo, que ha de exteriorizarse a través de una manifestación inequívoca de esa voluntad extintiva y que surtirá los efectos correspondientes siempre y cuando no adolezca de alguno de los vicios del consentimiento que se contienen en el artículo 1265 del Código Civil como causas de su nulidad, el error, el dolo, la violencia o intimidación. • <u>STS 21 noviembre 2000</u>: Esa dimisión o voluntad unilateral del trabajador, de extinguir el vínculo contractual que le une a su empresario, puede manifestarse de forma expresa o de manera tácita. Es decir, mediante signos escritos u orales dirigidos al empresario, pues se trata de una decisión recepticia; o mediante un comportamiento del cual cabe deducir esa intención extintiva. Pues bien, también la jurisprudencia, en este caso la social, se ha ocupado de introducir parejas cautelas. Así, se ha declarado que la dimisión del trabajador no es preciso que se ajuste a una declaración de voluntad formal, basta que la conducta seguida por el mismo manifieste de modo indiscutido su opción por la ruptura o extinción de la relación laboral (STS 1º octubre 1990). También se ha dicho que la dimisión exige como necesaria una voluntad del trabajador clara, concreta, consciente, firme y terminante, reveladora de su propósito; puede ser expresa o tácita; pero en este caso ha de manifestarse por hechos concluyentes, es decir, que no dejen margen alguno para la duda razonable sobre su intención y alcance (STS 10 diciembre 1990). En particular, cuando el comportamiento alegado por el empresario es lo que suele llamarse un abandono del trabajo, esta Sala ha distinguido el aspecto extintivo del sancionador por incumplimiento: para que exista la causa extintiva en examen es preciso que se produzca una actuación del trabajador que, de manera expresa o tácita, pero siempre clara y terminante, demuestre su deliberado propósito de dar por terminado el contrato, lo que requiere una manifestación de voluntad en este sentido o una conducta que de modo concluyente revele el elemento intencional decisivo de romper la relación laboral.
MUERTE, GRAN INVALIDEZ O INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA DEL TRABAJADOR	CRITERIOS: • La situación de incapacidad permanente es causa de extinción del contrato si se le reconoce al trabajador el grado de total para la profesión habitual (art.194.1 b) LGSS y art.12.2 Orden 15-4-1969), absoluta para cualquier profesión (art.194.1 c) LGSS y art.12.3 Orden 15-4-1969) y gran incapacidad (art.194.1 d) LGSS y art.12.4 Orden 15-4-1969). • En ocasiones los convenios colectivos contienen cláusulas en las que se le reconoce al trabajador el derecho a percibir una indemnización a tanto alzado cuando la incapacidad permanente o el fallecimiento se producen como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional (seguros de accidente de convenio). • En los supuestos de fallecimiento por las anteriores causas los beneficiarios de las pensiones de viudedad y orfandad tienen derecho a percibir la indemnización del art.29.2 Orden 13-2-1967.
JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR	CRITERIOS: • Si bien el artículo 204 de la LGSS vincula el acceso a la pensión de jubilación con el cese en el trabajo una vez alcanzada la edad legal u ordinaria de jubilación, el artículo 213.1 del mismo texto, recoge la posibilidad de simultanear el disfrute de la pensión con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el salario mínimo interprofesional, en cómputo anual (art.213.4 LGSS). • Otros supuestos de compatibilidad son la denominada jubilación activa (art.214 LGSS), la jubilación parcial (art.215 LGSS y cap.III RD 1131/2002) y la jubilación flexible (RD 1132/2002). • Sobre la posibilidad de que los convenios colectivos incluyan cláusulas de jubilación forzosa se ha de estar a lo que establece la dispos.ad.10ª del ET.

MUERTE, JUBILACIÓN O INCAPACIDAD DEL EMPRESARIO	CRITERIOS: Este supuesto opera como causa de extinción del contrato de trabajo siempre que no se produzca una sucesión en la titularidad de la actividad, en cuyo caso operaría el mecanismo de subrogación al quedar el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente (art.44.1 ET).
EXTINCIÓN DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA	CRITERIOS: La extinción de la personalidad jurídica tiene que basarse en causas objetivas (económicas) y no en la mera a la mera conveniencia de los socios. Debe tramitarse un despido colectivo si la totalidad de la plantilla es superior a 5 trabajadores. Si es inferior, han de seguirse los trámites previstos para las extinciones individuales de contratos de trabajo por causas objetivas (STS 20 junio 2023 y 30 marzo 2022).
FUERZA MAYOR	CRITERIOS: El art.1105 del Código Civil define fuerza mayor (o caso fortuito) como un suceso que no puede preverse o, aun previéndose, resulta inevitable, y que libera a los contratantes del cumplimiento de su obligaciones. La fuerza mayor es, pues, una circunstancia imprevisible, inevitable y ajena a la voluntad del empresario, que impide la pervivencia del vínculo laboral (catástrofe natural, problemas con proveedores, conflictos bélicos...). La existencia de fuerza mayor debe ser constatada por la autoridad laboral, y para la extinción de los contratos debe seguirse el procedimiento del art.51.7 del ET, con independencia del número de trabajadores afectados. • <u>Art.1105 CC:</u> Fuera de los casos expresamente mencionados en la ley, y de los en que así lo declare la obligación, nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse, o que, previstos, fueran inevitables. • <u>Art.239 Ley de Contratos del Sector Público:</u> tendrán la consideración de casos fuerza mayor los siguientes: a) Los incendios causados por la electricidad atmosférica. b) Los fenómenos naturales de efectos catastróficos, como maremotos, terremotos, erupciones volcánicas, movimientos del terreno, temporales marítimos, inundaciones u otros semejantes. c) Los destrozos ocasionados violentamente en tiempo de guerra, robos tumultuosos o alteraciones graves del orden público. • <u>STS 7 marzo 1995:</u> La exigencia de un acaecimiento extraordinario (...) se concreta, en un acontecimiento externo al círculo de la empresa y del todo independiente de la voluntad del empresario afectado, y en el caso de autos no ocurre tal, pues el cese en las relaciones entre empresarios no deja de ser un supuesto inserto en el tráfico y giro de la empresa, y además, por estar esa relación inserta en el ámbito de la libertad de contratación, que nuestra Constitución consagra y depender en buena medida, de contraprestaciones recíprocas, es claro, que tampoco se puede aceptar, que su creación o cese, sean no sólo ajenas sino totalmente ajenas a la voluntad o actuación del empresario afectado, como la jurisprudencia exige, ni tampoco se puede estimar que concurra la causa de que el acontecimiento sea imprevisible. • <u>SAP Asturias 6 junio 2018:</u> El concepto de fuerza mayor debe aplicarse solamente a todo acontecimiento inesperado (aunque puede no serlo) pero que a pesar de que se quiera prevenir, es imposible resistirlo, es decir, lo que no puede preverse o que, aún previsto, fuera inevitable o irresistible y sin intervención de culpa alguna en el agente al proceder el evento decisivo exclusivamente de un acontecimiento impuesto y no previsto ni previsible, insuperable e inevitable, extraño al ámbito de la actividad de que se trata, en la que irrumpe como un obstáculo externo.
DESPIDO COLECTIVO	FUNDAMENTO: El despido colectivo debe basarse en alguna de las causas del artículo 51.1 del ET: causas económicas, técnicas, organizativas y de la producción (para su definición ver apartado Despido Objetivo, causas). El carácter colectivo del despido viene determinado por el número de trabajadores afectados. Y así, se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de 90 días, afecte al menos a: • 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores. • El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores. • 30 trabajadores en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores. • La totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas. • Para el cómputo del número de extinciones de contratos se tendrá en cuenta, asimismo, cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de lo previsto en el art.49.1.c (expiración del tiempo convenido), siempre que su número sea, al menos, de cinco. Por lo tanto, deben incluirse: despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción, despidos objetivos y disciplinarios reconocidos o declarados como improcedentes, finalización de contratos temporales en fraude de ley, falta de llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos. • Las empresas que lleven a término despidos colectivos deberán seguir el procedimiento del art.51.2 a 6 del ET y el Título I del RD 1483/2012.

CRITERIOS:

STS 21 enero 2020: La STS 25 de noviembre de 2013 consideró la existencia de despido colectivo en un supuesto en el que se produjeron despidos disciplinarios y objetivos en número superior al umbral correspondiente y que luego fueron reconocidos como improcedentes mediante transacciones acordadas, señalando que una decisión extintiva de carácter colectivo puede adoptarse formalmente como tal, sometiéndose al procedimiento legalmente previsto en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo reglamentario, pero puede también producirse al margen de este procedimiento - prescindiendo, por ejemplo, del periodo de consultas- o incluso ocultando su carácter colectivo y, en este caso, se trataría de un despido colectivo de hecho, que también podría calificarse en determinadas condiciones como un despido fraudulento o encubierto. A dicha conclusión se puede llegar cuando se obtiene el convencimiento de que los despidos disciplinarios y objetivos no son tales, ni las conciliaciones posteriores pueden presentarse como extinciones por mutuo acuerdo o dimisiones, al margen de la intervención del empleado, ni existen finalizaciones de contratos válidas, pues siguen siendo despidos, esto es, extinciones adoptadas a iniciativa del empresario, que se producen por motivos no inherentes a la persona del trabajador; y que, al alcanzar los umbrales, se convierten en ceses que conforman un despido colectivo.

- **Sobre la unidad para el cómputo (empresa o centro de trabajo).** La Directiva 98/59 UE (art.1) se refiere al centro de trabajo como unidad para el cómputo del número de trabajadores afectados, mientras que el ET utiliza el término empresa. La cuestión fue abordada por la STS 1de 17 octubre 2016:

Lo que nos permite afirmar que la interpretación conforme de nuestra norma nacional es la que nos lleva a entender que su objeto no es otro que extender a la empresa la unidad de cómputo de los umbrales que separan el despido colectivo del objetivo, pero sin contener previsión alguna de la que se derive la exclusión de los centros de trabajo que reúnan esos mismos requisitos numéricos, dando con ello lugar a una confusa redacción que puede ser integrada con la aplicación del principio de interpretación conforme, que permite interpretar el precepto en el sentido de que procede su aplicación no solo cuando se superen los umbrales fijados en el mismo a nivel de la totalidad de la empresa, sino también cuando se excedan en referencia a cualquiera de sus centros de trabajo aisladamente considerados en el que presten servicio más de 20 trabajadores.

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

VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

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

TRASLADO (art.40.1 y 2 ET):

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

- Contra esa decisión **se puede reclamar en conflicto colectivo o individualmente**. La interposición de un conflicto colectivo paralizará, hasta su resolución, las acciones individuales.

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

- a) Jornada de trabajo.
 - b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
 - c) Régimen de trabajo a turnos.
 - d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
 - e) Sistema de trabajo y rendimiento.
 - f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional
- La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser **notificada** por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una **antelación mínima de quince días** a la fecha de su efectividad.
 - En los supuestos previstos en las **letras a), b), c), d) y f)**, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial, **tendrá derecho a rescindir su contrato** y percibir una **indemnización** de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.
 - **Sin perjuicio de la ejecutividad** de la modificación en el plazo de efectividad, el trabajador que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial **podrá impugnarla** ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación **justificada o injustificada** y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser **repuesto** en sus anteriores condiciones.
 - Las modificaciones sustanciales tendrán el carácter de **colectivas** cuando, en un período de **90 días**, afecten al menos a:
 - 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
 - El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
 - 30 trabajadores en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.
 - El procedimiento de modificación colectiva de las condiciones de trabajo se desarrolla en los **arts.41.4 y 5 del ET**.
 - La decisión empresarial puede impugnarse en **conflicto colectivo o individualmente**. La interposición de un conflicto colectivo paralizará, hasta su resolución, las acciones individuales.

EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR (art.50 T): Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.

- **La falta de pago o los retrasos continuados en el abono del salario pactado.** Sin perjuicio de otros supuestos que puedan ser apreciados por el órgano judicial, se entenderá que existe retraso cuando se supere en **quince días** la fecha fijada para el abono del salario, concurriendo causa justa cuando, en el **período de un año**, se adeuden al trabajador **tres mensualidades completas de salario**, aun no consecutivas, o cuando exista **retraso en el pago del salario durante seis meses**, igualmente no consecutivos.
- **Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario**, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos **40 (traslado)** y **41 (modificación sustancial de las condiciones de trabajo)**, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.
- **En tales casos**, el trabajador tendrá derecho a las **indemnizaciones señaladas para el despido improcedente**.

CRITERIOS: Esta relación **no es cerrada**, por lo que pueden darse **otros incumplimientos empresariales susceptibles de la extinción del contrato por causa justa**, como, por ejemplo, la falta de ocupación efectiva del trabajador, el impago de la prestación por incapacidad temporal, incumplimiento de la obligación de afiliar o dar de alta en Seguridad Social, incumplimientos en materia de descansos o las agresiones verbales y físicas.

A diferencia de los que sucede con las extinciones ocasionadas por la negativa del trabajador al traslado o la introducción de la modificación sustancial, en este caso **el derecho a la indemnización no se genera automáticamente**, debiendo el trabajador de plantear la correspondiente acción judicial. Para ello es indispensable que la relación laboral **esté viva** en el momento de la interposición de la demanda. El **plazo de prescripción** es el fijado con carácter general en el **art.59.1 ET**, es decir, **un año**.

DESPIDO

O despido disciplinario, basado en un **incumplimiento grave y culpable** del trabajador y por las causas enumeradas en el **artículo 54.2 del ET** (ver apartado Despido disciplinario. Causas).

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

INDEMNIZACIONES POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	
Traslado (si el trabajador opta por la extinción, art.40.1 ET)	20 días de salario por año de servicio con el límite máximo de una anualidad.
Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (si el trabajador opta por la extinción, art.41.3 ET)	20 días de salario por año de servicio con el límite máximo de nuevemensualidades.
Muerte, incapacidad o jubilación del empresario (art.49.1 g) ET)	Una mensualidad de salario.
Indemnización por extinciones por voluntad del trabajador basadas en incumplimientos graves de empresario (art. 50.2 ET)	33 días por año de servicio con el límite máximo de 24 mensualidades, con las mismas condiciones que las indemnizaciones por despido improcedente.
Por despido improcedente (art.56.1 ET y disposición transitoria undécima ET)	33 días de salario por año de servicio con un límite máximo de 24 mensualidades. - Aún y así, los periodos anteriores al 12-02-2012 se calcularán a razón de 45 días de salario/año servicio con el límite de 42 mensualidades. Si con este primer cálculo se superan los 720 días de indemnización, ya no se calculará el segundo módulo.
Extinción del contrato por causas objetivas del art. 52 ET (art.53.1 b)	- Si el trabajador acata la decisión empresarial: 20 días de salario por año de servicio con el límite de una anualidad. - Si la impugna y el despido es reconocido o declarado improcedente: 33 días por año de servicio con el límite máximo de 24 mensualidades, en iguales condiciones que las indemnizaciones por despido disciplinario reconocido/declaradas improcedente..
Extinciones de los contratos temporales celebrados en la modalidad de por circunstancias de la producción y de relevo (art.49.1 ET); temporal con personas con discapacidad (dispos.ad.1ª 3 Ley 43/2006)	12 días de salario por año de servicio.

Cálculo del salario módulo o regulador	• <u>STS 17 julio 1990</u>: El salario que ha de regular las indemnizaciones por despido es el percibido en el último mes, prorrateado con las pagas extraordinarias, salvo circunstancias especiales. • <u>STS 7 julio 2022</u>: Las retribuciones variables que puedan percibir los trabajadores o, en definitiva, los conceptos salariales no fijos, deben configurar el salario regulador que rija las consecuencias del despido (...) ello es así aunque el devengo sea del año anterior y percibido en el posterior, en el que se produce el despido • <u>STS 30 junio 2008</u> (entre otras): (De existir retribuciones variables) para determinar el salario regulador diario se divide el total de los devengos de carácter salarial (en metálico o en especie, percibidos por el trabajador entre 365 (366 años bisiestos). Deben excluirse, por lo tanto, los conceptos de carácter no salarial (plus transporte, dietas, plus vestuario...). • Si dentro del período de cálculo existen períodos en que el trabajador estuvo percibiendo el subsidio por IT, deberá tomarse como base para el cálculo el percibido por el trabajador en el mes anterior a la suspensión del contrato con inclusión de las horas extras realizadas y la prorrata de pagas extraordinarias (SSTSJ Extremadura de 31 mayo 2007). • Debe seguirse e mismo criterio cuando el trabajador se vio afectado por la inclusión en un ERTE suspensivo o de reducción de jornada, pues como resuelve el TS en la <u>Sentencia de 7 julio 2020</u>: No es posible tomar como parámetro temporal para obtener un promedio de retribución irregular espacios en los que el contrato estaba suspendido porque no se estaría actuando sobre elementos con correspondencia. Y esta situación es una más de las que la jurisprudencia de esta Sala califica de especiales en tanto que los ingresos del trabajador se han visto afectados por incidir en su desarrollo una situación de paréntesis en su prestación de servicios y percepción de la retribución
---	--

DOCUMENTO DE SALDO Y FINIQUITO	
DEFINICIÓN	• Cualquiera que sea la causa que determine la extinción de la relación laboral, el trabajador tiene derecho, cuando ésta se produce, al abono de las cantidades que ya ha devengado, esto es, los salarios pendientes de pago y la parte proporcional de pagas extraordinarias y vacaciones generadas, pero no disfrutadas a la finalización del contrato. • Además, cuando el contrato se ha celebrado en la modalidad de “por circunstancias de la producción”, “de relevo” o de “fomento del empleo con personas con discapacidad”, la liquidación deberá incluir la indemnización prevista en el art.49.c) del ET, es decir, 12 días de salario por año de servicio. • El ET establece la obligación que tiene el empresario de adjuntar una propuesta de liquidación de cantidades adeudadas al comunicarle al trabajador la extinción del contrato (art.49.2). El recibo de saldo y finiquito es, pues el documento acreditativo de que se ha efectuado el pago de lo adeudado, por lo que la firma del mismo por parte del trabajador puede implicar su conformidad con la liquidación. • De ahí que el finiquito conlleve, en principio, el compromiso adquirido por el trabajador de no reclamar frente a la empresa por ningún concepto. Por esa razón, que el documento suele incluir una declaración de voluntad del trabajador expresiva de su conformidad por la que, mediante el percibo de la una determinada cantidad, no tiene ninguna reclamación pendiente frente al empleador.
VALOR LIBERATORIO DEL FINIQUITO	• La jurisprudencia se decanta por reconocerle al finiquito un valor liberatorio (y por tanto a otorgarle eficacia extintiva) por tratarse, en principio, de una expresión de la libre voluntad de las partes. Pero tiende a negarle esa eficacia del finiquito cuando se demuestra la existencia de un vicio del consentimiento del trabajador, es decir, si se constata que existió error, violencia, intimidación o dolo según el art.1265 CC. También cuando el pacto sea contrario a una norma legal, perjudique a terceros o comporte una renuncia de derechos del trabajador (art.3.5 ET). • Además, el finiquito debe cumplir una función transaccional, es decir, una concesión mutua por la cual el trabajador percibe una determinada cantidad a cambio de renunciar a emprender acciones legales contra la empresa una vez firma el documento. Por lo tanto, carecería de valor liberatorio un finiquito que contiene únicamente la liquidación de las cantidades adeudadas porque el empresario no efectúa ninguna concesión a cambio de la mencionada renuncia. CRITERIOS: • <u>STS 7 junio 2012</u>: En cuanto a la eficacia y valor liberatorio del finiquito la Sala ha señalado que por regla general debe reconocerse a los finiquitos, como expresión que son de la libre voluntad de las partes, la eficacia liberatoria y extintiva definitiva que les corresponden en función del alcance de la declaración de voluntad, que incorporan. Hay que poner de relieve que los vicios de voluntad, la ausencia de objeto cierto que sea materia del pacto, o la expresión en él de una causa falsa, caso de acreditarse, privarían al finiquito de valor extintivo o liberatorio, al igual que ocurrirá en los casos en que el

	pacto sea contrario a una norma imperativa, al orden público o perjudique a terceros, o contenga una renuncia genérica y anticipada de derechos contraria a los artículos 3.5 E.T. • STS 14 junio 2011: Pero para que la disposición sea válida será necesario que el acuerdo se produzca para evitar o poner fin a una controversia (artículo 1809 CC), en la que el derecho en cuestión aparezca como problemático. Por otra parte el objeto de la transacción debe estar suficientemente precisado, como exige el artículo 1815 CC., sin que puedan aceptarse declaraciones genéricas de renuncia que comprendan derechos que no tienen relación con el objeto de la controversia (art. 1815.2 CC). Lo que nuestra doctrina viene resaltando, tanto en la sentencia de contraste cuanto en otras muchas, es que el finiquito resulta válido si cumple una función transaccional. Lo relevante es la realidad de esa negociación o acuerdo, no que se afirme que así ha sido cuando ello sea un mero formalismo. Por descontado, todo es correcto si esa funcionalidad es real y se refleja documentalmentemente. En el presente caso es evidente que no ha habido verdadera negociación alguna entre la empleadora que despide y la trabajadora afectada; en el anterior FJ ha quedado claro que la entrega de carta de despido y puesta a la firma de documento preelaborado por la empresa fue simultánea. Mal puede afirmarse que ha existido transacción cuando una de las partes presenta los documentos ya elaborados para su suscripción. • STS 13 Mayo 2013: 1) Su valor liberatorio está en función del alcance de la declaración de voluntad que incorpora y de la ausencia de vicios en la formación y expresión de ésta. 2) Hay que distinguir lo que es simple constancia y conformidad a una liquidación de lo que es aceptación de la extinción de la relación laboral. 3) En el momento en que suele procederse a esta declaración -coincidiendo con la extinción del contrato de trabajo- existe un riesgo importante de que estos dos aspectos se confundan, especialmente cuando la iniciativa de la extinción ha correspondido al empresario. 4) La ejecutividad de esta decisión, con su efecto inmediato de cese de las prestaciones básicas del contrato de trabajo, lleva a que la aceptación del pago de la liquidación de conceptos pendientes -normalmente, las partes proporcionales devengadas de conceptos de periodicidad superior a la mensual, pero también otros conceptos- coincida con el cese y pueda confundirse con la aceptación de éste. 5) La aceptación de estos pagos ante una decisión extintiva empresarial no supone conformidad con esa decisión, aunque la firma del documento parta de que se ha producido esa decisión y de sus efectos reales sobre el vínculo.
--	---

EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS. CAUSAS. Art.51.1 Y 52 ET	
INEPTITUD DEL TRABAJADOR	FUNDAMENTO. Art.52 a) ET: El contrato puede extinguirse por Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento. CRITERIOS: La ineptitud del trabajador puede definirse como una falta de capacidad para realizar las tareas fundamentales de su puesto con la consiguiente disminución involuntaria de su rendimiento. Puede deberse, entre otras causas, a un cuadro médico, a la falta de actualización de conocimientos, a la pérdida de un requisito administrativo o de la autorización para trabajar en España en el caso de trabajadores extranjeros. • STS 2 mayo 1990: Consiste en una inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene su origen en la persona del trabajador, bien por falta de preparación o de actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo, percepción, destreza, falta de capacidad, de concentración, rapidez, etcétera. • STS 23 de febrero 2022: La noción de ineptitud sobrevenida, a falta de una definición legal expresa, se ha asociado a una falta de habilidad para el desempeño de la actividad laboral que resulta en impericia o incompetencia y se traduce en un bajo rendimiento o productividad de carácter permanente y no relacionado con una actitud dolosa del trabajador. Se puede relacionar con una disminución de las condiciones físicas o psíquicas del trabajador o con la ausencia o disminución de facultades, condiciones, destrezas y otros recursos personales necesarios para el desarrollo del trabajo en términos de normalidad y eficiencia, entendido como imposibilidad de desempeño de todas o al menos las funciones básicas del puesto de trabajo. Cabe, a estos efectos, dentro del concepto de ineptitud la ausencia o falta de una condición legal o requisito específico, como puede ser la pérdida de una autorización o título habilitante para el ejercicio de la actividad, como la privación del permiso de conducir cuando sea exigible conducir para el ejercicio del puesto de trabajo. • STS 25 abril 2023: No podemos de dejar de mencionar la STS 642/2021, de 23 de junio en la que concluimos que esta es la causa de extinción del contrato de trabajo que debe arbitrarse en los casos del trabajador extranjero que pierde la autorización administrativa para trabajar y residir en España, en la medida en que esa circunstancia imposibilita la continuación del contrato de trabajo, sin que a la vez pueda negarse que se trata de un supuesto en el que la causa de resolución es ajena a la empresa.

	• STS 22 febrero 2018: La STJUE referencial declara que «procede recordar que, según su decimoséptimo considerando, la Directiva 2000/78 no obliga a contratar, ascender o mantener en un puesto de trabajo a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate, sin perjuicio de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad, entre los que figura una eventual reducción de su tiempo de trabajo» (Ap. 57). De ello cabe colegir que, en un supuesto de despido como el que aquí nos ocupa, la nulidad del mismo por vulneración del derecho a la no discriminación vendrá derivada de la concurrencia de dos requisitos: a) la situación de discapacidad del trabajador, en los términos vistos; y b) la inexistencia o insuficiencia de medidas de ajuste razonables. • STS 23 febrero 2022: Los servicios de prevención ajenos tienen, entre otras misiones, la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo. De este modo, cuando constaten, en su función de vigilancia de la salud de los trabajadores, que éstos han perdido de manera sobrevenida su aptitud para el desempeño de su puesto de trabajo, están obligados a informar al empresario y a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención de sus conclusiones sobre dicha pérdida de aptitud o, sobre la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva, todo ello con respeto a las cautelas previstas en los apartados segundo, tercero y cuarto del art. 22 de la LPRL, puesto que dicha información contiene datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores. Cuando el servicio de prevención ajeno informe al empresario sobre la ineptitud sobrevenida para el desempeño de su puesto de trabajo, éste, en cumplimiento de su deber de seguridad para con sus trabajadores, previsto en el art. 14.2 ET, deberá ordenar al trabajador afectado que deje de prestar servicios en el puesto de trabajo afectado para evitar, de este modo, cualquier riesgo en el desempeño de su puesto de trabajo.
FALTA DE ADAPTACIÓN	FUNDAMENTO (art.52 b) ET): El contrato puede extinguirse por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación. CRITERIOS: El ámbito de aplicación de estas causas suele extenderse a la introducción de innovaciones tecnológicas, pero no sólo, puesto que la expresión técnica puede abarcar otras situaciones (p.e. exigencia del dominio de un idioma). Para la legitimidad de la extinción deben concurrir tres requisitos: la razonabilidad de la modificación, la puesta a disposición de un trabajador de un curso para facilitarle la adaptación y el transcurso de un período suficiente desde la introducción de los cambios. Cumplidos esos requisitos, el empresario deberá probar que la prestación de servicios es defectuosa y la relación entre el descenso de la productividad del trabajador y la modificación técnica. • STJS Madrid 10 octubre 2006: constituyen elementos constitutivos de dicha causa extintiva: Que se produzca la modificación técnica del puesto de trabajo. Que éste sea el puesto habitual del trabajador (y no el que circunstancialmente pueda ocupar por razones de movilidad funcional, tal y como se establece en el artículo 39.3 del Estatuto de los Trabajadores). Que el trabajador, por su parte, no se adapte a ese cambio. Que las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo sean razonables. Que hayan transcurrido dos meses, como mínimo, desde el cambio, lo que tiene por finalidad permitir al trabajador su adaptación.
CAUSAS ECONÓMICAS	FUNDAMENTO (art.51.1 y 52 c) ET): Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. CRITERIOS: La empresa deberá acreditar la situación económica negativa y que la extinción es una medida adecuada y proporcionada, por lo deben ponderarse las circunstancias concurrentes. La medida deberá contribuir a superar la situación negativa pero, pese a que la disminución de la masa salarial implique una disminución de los costes salariales y de Seguridad Social, la conexión no es automática. • STS de 20 abril 2016: No solo debe probarse la concurrencia de la causa económica, técnica o productiva. Además debe acreditarse que la entidad de la misma justifica el número de extinciones contractuales que se ha acordado, esto es que la medida es adecuada y proporcionada al fin perseguido. El que la medida concreta quede al arbitrio del empresario y el que su criterio no pueda ser suplido por los Juzgados y Tribunales que no pueden realizar un juicio de valor sobre ella para determinar si es la mejor, juicio de optimización, no quiere decir que la decisión empresarial, probada la causa, escape a todo control judicial, por cuanto los órganos judiciales pueden realizar un juicio sobre la racionalidad de la misma, para determinar si son ajustadas a la situación existente o desproporcionadas por excesivas. Ello requerirá ponderar todas las circunstancias concurrentes para hacer un juicio sobre la razonabilidad y proporcionalidad de la medida tomada que será confirmada si es razonable [...] Es, pues, al juez, a quien corresponde apreciar la concurrencia de una causa real y verosímil que, por ser justa, esto es, por ajustada a la razón, legitima la decisión empresarial extintiva de la relación laboral, dentro de los parámetros

	normativos que le ha otorgado el legislador, en el ejercicio de las competencias que la Constitución le ha atribuido (art 35.2 CE). • STS 11 junio 2008: No es preciso probar de forma plena e indubitada que la extinción del contrato conlleva necesariamente la superación de la crisis económica, sino que basta con acreditar que con esa amortización de uno o varios puestos de trabajo se contribuye a superar la situación económica negativa, siendo lógico considerar, salvo supuestos especiales, que la supresión de un puesto de trabajo en una compañía que se encuentra en mala situación económica contribuye directa y adecuadamente a superar tal situación. La justificación de un despido objetivo económico tiene que enjuiciarse a partir del análisis de tres elementos: el supuesto de hecho que determina el despido -la situación negativa de la empresa-, la finalidad que se asigna a la medida extintiva adoptada (atender a la necesidad de amortizar un puesto de trabajo con el fin de contribuir a superar una situación económica negativa) y la conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre la medida extintiva y la finalidad que se asigna. Si estas pérdidas son determinadas y cuantiosas se presume en principio, salvo prueba en contrario, que la amortización de los puestos de trabajo sobrantes es una medida que coopera a la superación de dicha situación económica negativa, pues, la amortización de puestos sobrantes comporta una disminución automática de la partida de costes de personal, que contribuye directamente a aliviar la cuenta de resultados. Con carácter general es cierto que la reducción de los costes de personal contribuye a reducir las pérdidas de una empresa, pero esta conexión no es automática y no autoriza que la empresa pueda prescindir libremente de todos o de algunos de los trabajadores, ni tampoco se le puede exigir la prueba de un hecho futuro, lo que se puede exigir son indicios y argumentaciones suficientes para que el órgano judicial pueda llevar a cabo la ponderación que en cada caso conduzca a decidir de forma razonable acerca de la conexión que debe existir entre la situación de crisis y la medida de despido.
CAUSAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE LA PRODUCCIÓN	FUNDAMENTO (art.51.1 y 52 c) ET) • CAUSAS TÉCNICAS: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción (<u>supuestos</u>: informatización o robotización de procesos productivos). • CAUSAS ORGANIZATIVAS: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción (<u>supuestos</u>: supresión de departamentos, reestructuración de organigramas, externalizaciones). • CAUSAS DE LA PRODUCCIÓN: Cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado (<u>supuestos</u>: disminución de la demanda de un determinado producto o servicio, lo que hace que se suprima). CRITERIOS: • STSJ Canarias 23 septiembre 2009: Las causas técnicas, organizativas o de producción, nada tienen que ver con los resultados económicos de la empresa. Los beneficios obtenidos por la demandada o por las demás empresas del grupo empresarial, en nada afectan a la procedencia o no del despido operado, sin perjuicio de que puedan ser pinceladas a la situación general de la empresa. • STS 21 julio 2003: Este grupo de causas (técnicas, organizativas y de producción) tienen su origen en los cambios que se producen en sectores limitados de la vida de la empresa, a diferencia de las económicas que se refieren a la rentabilidad de la entidad en su conjunto, y se proyectan en el plano de la competitividad de la empresa, pudiendo aparecer totalmente desvinculadas de la existencia de pérdidas o resultados económicos desfavorables.
PROCEDIMIENTO. ART.53 ET	
COMUNICACIÓN	CRITERIOS: La notificación del despido debe efectuarse por escrito expresando los hechos que lo motivan, a fin de que el trabajador tenga un conocimiento suficiente e inequívoco de los mismos ante una posible impugnación de la decisión empresarial. • STS de 28 de abril de 1997: Aunque no se impone una pormenorizada descripción de aquéllos, sí exige que la comunicación escrita proporcione al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa y esta finalidad no se cumple, según reiterada doctrina de esta Sala, cuando la aludida comunicación sólo contiene imputaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de partes al constituir, en definitiva, esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalecerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador. • STS de 12 de marzo de 2013: Carece de eficacia toda comunicación que contenga imputaciones genéricas o indeterminadas, sin concretar el contenido, las circunstancias o los datos temporales de los incumplimientos que justifiquen el despido.
EXPEDIENTE CONTRADICTORIO	Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese

AUDIENCIA PREVIA	Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato
INDEMNIZACIÓN (art.53.1 b) ET)	• Simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la empresa debe poner a disposición del trabajador la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. • Cuando la decisión extintiva se funde en causas económicas, y como consecuencia de tal situación no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización, el empresario podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquel su abono.
PREAVISO Y LICENCIA SEMANAL (art.53.1 c) y 53.2 ET)	La empresa debe concederle al trabajador un preaviso de 15 días . Durante este período el trabajador o su representante legal, si se trata de una persona con discapacidad, tendrá derecho a una licencia retribuida de 6 horas semanales para la búsqueda de un nuevo empleo.
IMPUGNACIÓN (art.53.3 ET)	El trabajador podrá recurrir la decisión extintiva como si se tratara de un despido disciplinario .

DESPIDO DISCIPLINARIO. CAUSAS. Art.54.2 ET

FUNDAMENTO	FUNDAMENTO: El despido disciplinario se basa en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Si bien, y dado que el despido es la sanción más grave que puede imponérsele al trabajador, es necesario un análisis pormenorizado de las circunstancias que concurren en cada caso, para constar que la sanción sea proporcional a la falta cometida (doctrina gradualista). CRITERIOS: • <u>STS 20 abril 2005:</u> (El despido disciplinario) requiere un examen casuístico en el que el juicio de procedencia o improcedencia del despido viene determinado por una multitud de factores que varían de un supuesto a otro. Elo es así, en primer lugar, porque los incumplimientos laborales posibles dependen decisivamente de los actos y situaciones de trabajo, que no son idénticos de una empresa a otra, de un sector a otro, de un grupo profesional a otro, y de una circunstancia a otra. Y en segundo lugar, porque, de acuerdo con la llamada doctrina gradualista, la aplicación de la sanción disciplinaria de despido exige al empresario y en su caso a los órganos jurisdiccionales un detenido análisis de las conductas de los trabajadores despedidos para determinar la gravedad y la culpabilidad de las faltas cometidas. • <u>STS 20 febrero 1991:</u> Los incumplimientos contractuales previstos como causas del despido disciplinario en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores exigen como presupuesto inexcusable que reúnan las notas de gravedad y culpabilidad según dispone el núm. 1 de dicho precepto; siendo doctrina reiterada de la Sala sobre el particular que los más elementales principios de justicia exigen una perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción para buscar en su conjunción la auténtica realidad jurídica que de ella nace a través de un análisis específico e individualizado de cada caso concreto, con especial conocimiento del factor humano. • <u>STSJ Asturias 27 julio 2012:</u> (Gravedad y culpabilidad) son dos conceptos distintos, pues mientras la gravedad hace referencia a la índole o importancia de la obligación laboral quebrantada y al grado en que el trabajador la ha quebrantado -y por ello se construye sobre elementos de índole fundamentalmente objetiva- la culpabilidad se asienta en el reproche que atendidas las circunstancias del caso afectan subjetivamente al trabajador. La concurrencia de ambos requisitos resulta imprescindible para que el despido merezca el calificativo de procedente y para su apreciación han de ponderarse todos los aspectos, objetivos y subjetivos, concurrentes en la conducta, teniendo presentes los antecedentes, de haberlos, valorando en particular las circunstancias personales y de índole profesional de su autor, y las circunstancias coetáneas, para precisar si en la conducta atribuida al trabajador se dan o no esa gravedad y culpabilidad que exige el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
GRADACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES	FUNDAMENTÓ: El ET le reconoce a las empresas, en el ejercicio de su poder de dirección y control de la actividad laboral (art.20 ET), la facultad de imponer sanciones por incumplimientos de los trabajadores . Con todo, se deberá respetar una graduación , de acuerdo con la relación de faltas y sanciones que suele fijarse en los convenios colectivos. Por su parte, el trabajador podrá impugnar la sanción que se le imponga mediante el procedimiento de los arts.114 y 115 de la LRJS . Sólo las faltas muy graves pueden dar lugar a un despido disciplinario.

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

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

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

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

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

- Los trabajadores **podrán ser sancionados** por la dirección de las empresas en virtud de **incumplimientos laborales**, de acuerdo **con la graduación de faltas y sanciones** que se establezcan en las **disposiciones legales** o en el **convenio colectivo** que sea aplicable.
- La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa **serán siempre revisables ante la jurisdicción social**. La sanción de **las faltas graves y muy graves** requerirá **comunicación escrita al trabajador**, haciendo constar la **fecha y los hechos que la motivan**.
- **No se podrán imponer** sanciones que consistan en la **reducción de la duración de las vacaciones** u otra **minoración de los derechos** al descanso del trabajador o multa de haber.

Art. 60.2 ET. Prescripción de faltas: las faltas **leves** prescribirán a los **diez días**; las **graves**, a los **veinte días**, y las **muy graves**, a los **sesenta días** a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los **seis meses** de haberse cometido.

**FALTAS
REPETIDAS EN
INJUSTIFICADAS
DE ASISTENCIA
O PUNTUALIDAD
EN EL TRABAJO**

CRITERIOS: Para que las faltas de asistencia o la impuntualidad pueda ser causa de despido disciplinario deben ser **repetidas en injustificadas**. La inasistencia del trabajador **no puede considerarse por sí misma como una baja voluntaria**, ya que la voluntad extintiva del trabajador **debe desprenderse de su conducta**. En casos así, y de no existir ese indicio, la empresa debe proceder al despido disciplinario del trabajador fundamentado en el **artículo 54.2 a) del ET**.

- STSJ Mallorca 1 septiembre 2023: No puede valorarse como excesiva o desproporcionada la imposición de la sanción de despido, ni su calificación como despido procedente por parte de la sentencia de instancia, sin que para esta validación de la gravedad de las ausencias injustificadas sea necesario que el mismo tuviera un alto grado de responsabilidad, ni que no se haya objetivado repercusión alguna ni en el resto de la plantilla ni en el trabajo, bastando a tal fin el solo hecho objetivo de la realidad de las ausencias y de su falta de justificación, que -como se señala en la carta de despido- denota una absoluta desidia y despreocupación en el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

**INDISCIPLINA O
DESOBEDIENCIA
EN EL TRABAJO**

CRITERIOS: La jurisprudencia **admite la desobediencia bajo determinadas circunstancias** (ius resistentiae), como lo pueden ser el **peligro para la integridad física** del trabajador, si la orden **viola derechos fundamentales, es discriminatoria**, comporta la **comisión de un delito o un ilícito laboral**.

- Art.21.2 LPRL: el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y a abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.
- STC 11 abril 1994: La empresa no podría legitimarse por la sola orden dada al trabajador; era preciso, además, que se pusiera de manifiesto la necesidad organizativa estricta de que ese trabajador –y no otro, o de otra manera– cumpliera la orden dada, en los términos en que se le dio, dadas las circunstancias concurrentes en el caso y en la empresa concreta. La materia que probar, indebidamente alegada por el demandante en el solo marco del art. 24.1 C.E., adquiere una especial complejidad en relación con la legitimidad de la orden empresarial restrictiva de un derecho fundamental del trabajador (art. 18.1 C.E.),

	especialmente vinculado con la tutela de la esfera íntima de éste. Una complejidad especial en cuanto que no basta con que la orden sea, <i>prima facie</i>, legítima; es preciso acreditar una racionalidad específica en la que la restricción del derecho del trabajador, no instrumental para el efectivo desarrollo de su tarea, sea, verdaderamente, la única solución apreciable para el logro del legítimo interés empresarial. • <u>STS 7 de marzo de 1986</u>: La indisciplina se concreta en la inobservancia de las reglas que garantizan la normalidad y la eficacia de la actividad laboral en orden a la producción y la desobediencia en la falta de cumplimiento de las órdenes dictadas por los jefes laborales dentro de sus legales atribuciones para la ejecución de la tarea.
OFENSAS VERBALES O FÍSICAS	CRITERIOS: Las ofensas deben dirigirse al empresario, las personas que trabajan en la empresa y las personas que conviven con ellas. Esta causa de despido tiene su fundamento en el deber de respeto a la persona a fin de mantener un clima de paz social. Sin embargo, para su calificación como falta muy grave deben valorarse las circunstancias objetivas y subjetivas que rodearon los hechos imputados al infractor. • <u>STSJ Asturias 20 julio 2012</u>: En concreto y por lo que se refiere a las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, ilícito laboral vinculado a la tutela de la dignidad de la persona, fundamento constitucional, como se sabe, del orden público y de la paz social (art.10.1 de la CE), tiene declarado la jurisprudencia que las ofensas verbales deben ser enjuiciadas en función de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios y circunstancias en que se producen (STS de 28-2-90, 9- 4-90 y STSJ-Asturias 6-2-98). Así, por ejemplo, no procede cuando el trabajador padece un estado depresivo grave (STS 10-12-91), o en un momento de excitación y ansiedad (STSJ Galicia 22-7- 97), o por las expresiones incorrectas, pero propias de hombres que conviven en el trabajo (STS 14-7-89). Para que la ofensa sea causa de despido ha de ser de tal gravedad que la convivencia entre insultante e insultado, en el seno de la empresa, resulte imposible (STS 6-4-90). Por otra parte, no son causa de despido las ofensas producidas habiendo mediado provocación inmediata o no, a cargo del ofendido (TS 16-2-90). • <u>STS 31 mayo 2022</u> (sobre la posibilidad de despedir a un trabajador por esta causa cuando las ofensas se producen fuera del ámbito laboral). Ninguna duda cabe que el trabajador ha de cumplir escrupulosamente con ese deber en el lugar y horario de trabajo. Es igualmente indudable que esa obligación se mantiene, pero se relaja y flexibiliza enormemente, cuando no se encuentra en el lugar y horario de trabajo, sino que está en la esfera privada de su vida personal que tiene derecho a disfrutar de manera totalmente ajena a los intereses de su empresa. Pero esto no quiere decir que durante ese periodo disponga de bula absoluta para realizar actuaciones que vayan en perjuicio de la empresa, y que de haber sido efectuadas en horario de trabajo serían objeto de sanción. Baste reparar en la posibilidad de que dispone el empresario para sancionar determinadas actuaciones del trabajador fuera de su horario y lugar de trabajo, cuando se encuentra en situación de incapacidad temporal, o incurre en comportamientos de competencia desleal, o incluso de otras expresamente tipificadas en el art 54. 2 ET, como son las ofensas verbales o físicas a los familiares que convivan con el empresario o con cualquiera de las personas que trabajan en la empresa, que, en buena lógica, se producirán habitualmente fuera del lugar y horario de trabajo. Cabría preguntarse cuál es la razón de que puedan ser sancionadas este tipo de actuaciones. Y la respuesta no es otra que la de considerar que todas ellas están de alguna forma vinculadas a la relación laboral, en cuanto redundan, directa o indirectamente, en perjuicio de la empresa, siquiera sea por la vía de enturbiar el buen ambiente de trabajo que pudieren generar entre los propios trabajadores actitudes como las atinentes a esos casos de ofensas verbales y físicas a los familiares de trabajadores y empresarios.
TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL	FUNDAMENTO: Una de las obligaciones de los trabajadores es cumplir las obligaciones de su puesto de trabajo actuando de buena fe y diligentemente. La transgresión de la buena fe se produce cuando adopta comportamientos maliciosos que causan un perjuicio a la empresa, como podrían serlo la competencia desleal y el abuso de confianza, el uso indebido de los medios de producción, los hurtos o la realización actividades durante la baja médica que dificulten o retrasen la recuperación de la capacidad para el trabajo. • <u>Art.7.1 CC</u>: Los derechos deben ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe. • <u>Art.1258 CC</u>: Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley. • Art.5 a) ET: (el trabajador tiene el deber) de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de buena fe y diligencia. CRITERIOS: • <u>STS 29 julio 2010</u>: La doctrina jurisprudencial ha precisado que la buena fe es consustancial al contrato de trabajo, en cuanto por su naturaleza sinalagmática genera derechos y deberes recíprocos; que el deber de mutua fidelidad entre empresario y trabajador es una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual; y que la deslealtad implica siempre una conducta totalmente contraria a la que habitualmente ha de observar el trabajador respecto de la empresa, como consecuencia del postulado de la fidelidad.

La buena fe en su sentido objetivo constituye un modelo de tipicidad de conducta exigible, o mejor aún, un principio general de derecho que impone un comportamiento arreglado a valoraciones éticas, que condiciona y limita por ello el ejercicio de los derechos subjetivos (artículos 7.1 y 1258 del Código Civil), con lo que el principio se convierte en un criterio de valoración de conductas, al que ha de ajustarse el cumplimiento de las obligaciones, y que se traduce en directivas equivalentes a lealtad, honorabilidad, probidad y confianza.

- STSJ Madrid 27 abril 2023: La inexistencia de perjuicios para la empresa o la escasa importancia de los derivados de la conducta reprochable del trabajador, por una parte, o, por otra parte, la no acreditación de la existencia de un lucro personal para el trabajador, no tiene trascendencia para justificar por sí solos o aisladamente la actuación no ética de quien comete la infracción, pues basta para tal calificación el quebrantamiento de los deberes de buena fe, fidelidad y lealtad implícitos en toda relación laboral, aunque, junto con el resto de las circunstancias concurrentes, pueda tenerse en cuenta como uno de los factores a considerar en la ponderación de la gravedad de la falta, con mayor o menor trascendencia valorativa dependiendo de la gravedad objetiva de los hechos acreditados; - Igualmente, carece de trascendencia y con el mismo alcance valorativo.
- STS 28 junio 1990: No cabe desde luego entender que se atentase a la dignidad, ni tampoco a la intimidad, del trabajador, por el sólo hecho de la orden de apertura de la bolsa, autorizada por la normativa interior de la empresa y justificada por las razones que en términos generales se hacen constar en la resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de mayo de 1970, con independencia de posibles circunstancias concretas en este caso no alegadas, como por otra parte lo demuestra la circunstancia de haber solicitado en principio el propio actor llevarlo a cabo en presencia de la policía. Por lo demás, el art. 18 del Estatuto de los Trabajadores, que autoriza este tipo de registros en los efectos del trabajador cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial, y siempre que se respete la dignidad e intimidad de aquél, subordina la exigencia de que a la realización del registro asista un representante legal de los trabajadores u otro trabajador de la empresa a que ello sea posible.
- Sobre el delito penal del abuso de confianza. STS 23 octubre 1993: La agravante del art. 22.6 C.P. tiene su fundamento nuclear en la preexistencia de una especial relación de confianza entre el autor del delito y la víctima del mismo, de la que aquél se aprovecha faltando a los deberes de lealtad y fidelidad del perjudicado para ejecutar la acción delictiva con más facilidad ante la disminución de la defensa que pudiera desplegar la víctima sobre el bien jurídico objeto del delito. De este modo se adquiere por el agente un plus de culpabilidad.

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

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

DISMINUCIÓN CONTINUADA Y VOLUNTARIA DEL RENDIMIENTO

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

- STS 1 julio 2020: Con independencia de otras circunstancias como la gravedad, voluntariedad y continuidad (...) la consideración del bajo rendimiento como incumplimiento contractual a efectos de justificar la extinción del contrato de trabajo, requiere, ineludiblemente, la existencia de un elemento de comparación para llegar a la conclusión del bajo rendimiento,

ya sea atendiendo a criterio subjetivo como medida el conseguido por el propio trabajador con anterioridad, ya sea atendiendo a un criterio objetivo, temiéndose al rendimiento marcado por otros trabajadores que realicen la misma actividad.

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

EMBRIAGUEZ HABITUAL O TOXICOMANÍA, SI REPERCUTEN NEGATIVAMENTE EN EL TRABAJO

CRITERIOS: Para que la embriaguez sea causa de despido **debe ponderarse su habitualidad**, la cual está implícita en el concepto de toxicomanía, pero también su **repercusión negativa sobre el trabajo**, debiendo concurrir **ambas notas**. Así pues, no es suficiente con que el empresario demuestre que el trabajador incurre en dichos comportamientos, sino que **deberá probar que estos redundan negativamente en el trabajo**.

- STS 21 febrero 2023: (Sobre el despido de conductores que consumen sustancias tóxicas por transgresión de la buena fe contractual) El dato objetivo de dar positivo en la prueba de drogas supone que al tiempo de la conducción el trabajador tenía esa sustancia en su organismo con los efectos que la misma pudiera desplegar. En conclusión: la literalidad del precepto no exige que la conducción bajo los efectos de ciertas sustancias vaya acompañada de otros datos; la equiparación con el automatismo de la alcoholemia juega en tal sentido; la finalidad preventiva lo hace en el mismo sentido. Y en ese caso *resulta nítida la afectación y vinculación de la conducta imputada con la relación laboral, puesto que incide sobre la reputación del propio empleador, redundando en definitiva en su perjuicio. No ya por la devolución del importe de los billetes sino, especialmente, por el descrédito que conlleva la noticia sobre lo acaecido y la eventual desconfianza que de la misma pueda derivarse*.
- STSJ Catalunya 11 mayo 1992: El hecho de que una aislada prueba analítica haya arrojado resultado positivo a la cocaína, en absoluto es determinante de la adicción del sujeto a semejante droga, siendo de señalar que forma parte de la composición de determinados fármacos cuya ingestión puede producir similar resultado y que, por otra parte, el consumo ocasional no puede llevar aparejada tan grave consecuencia como la pérdida del puesto de trabajo.
- STSJ Andalucía 9 junio 2000: (deben analizarse) las circunstancias del caso, de manera que si no se acredita la repercusión negativa, aunque dichas conductas sean habituales, el despido se declara improcedente. Dicha repercusión se puede manifestar de diferentes maneras pero, en general, casi todas ellas implican una disminución del rendimiento, porque se realiza menos trabajo del encomendado o se lleva a cabo una ejecución defectuosa. Junto a los supuestos de disminución del rendimiento, también es frecuente que los Tribunales aprecien la existencia de una repercusión negativa en el trabajo cuando como consecuencia de la embriaguez habitual o toxicomanía del trabajador aumenta el riesgo potencial o real de que sufra algún tipo de accidente o lesión él o terceras personas, debido a las características del puesto de trabajo desempeñado.
- STSJ Cantabria 17 junio 2004: (sobre la embriaguez): El concepto de habitualidad exige una persistencia, un cierto enraizamiento en la vida del individuo, es decir, una más o menos continuidad en la práctica de que se trate, aunque con intervalos más o menos regulares, y que no es suficiente con su ocurrencia en contadas ocasiones para configurarla como causa justificada de despido disciplinario.
- STSJ Comunidad Valenciana 10 mayo 2000: cuando el Estatuto de los Trabajadores considera a la embriaguez como un motivo disciplinario de despido, está haciendo referencia con dicha situación del trabajador, no sólo a un defecto de conducta

del mismo, entendido como la inobservancia de los mínimos deberes de convivencia y decoro dentro de la empresa, sino también a que dicha conducta constituya un incumplimiento en la prestación de los servicios encomendados.

ACOSO

CRITERIOS: Se trata del **acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo** al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. El empresario, despidiendo al acosador, cumple con el **deber de protección de la salud de los trabajadores**, es decir, de **garantizarles la seguridad** en todos los aspectos relacionados con el trabajo (art.14.2 LPRL).

- STSJ 12 septiembre 2017: El acoso moral (o mobbing) puede definirse como toda conducta abusiva o violencia psicológica al que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad física del trabajador y que pongan en peligro y degraden sus condiciones de trabajo.
- STSJ Murcia 13 octubre 2023: El acoso sexual se define legalmente como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio degradante u ofensivo (artículo 7.1 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres); y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo.
- STS 21 diciembre 2018 (sobre el delito penal de acoso laboral): El delito de acoso laboral exige la realización de actos graves, hostiles o humillantes, realizados en el contexto de una relación laboral o funcionarial, de forma reiterada, ejecutados por quien tenga una relación de superioridad, y se prevalega de esa condición para su perpetración, lo cual tiene que estar suficientemente acreditado y descrito en la resultancia fáctica de la Sentencia condenatoria. En el caso, los hechos reflejados no desvelan más que una situación de tensión, que se produce con tres funcionarios, inferiores de la denunciante, y a la que tratan de contribuir mediante un acercamiento amistoso, precisamente los dos alcaldes citados, celebrando comidas de hermandad, lo que no se consigue, siendo tales actos, descritos en la sentencia recurrida insuficientes para conculcar el tipo objetivo. En efecto, no se puede deducir más que una situación laboral tensa, de la que todos los implicados son responsables.

CALIFICACIÓN DEL DESPIDO. ART.53.4 y 55.3 a 5 ET. Art. 109 LRJS

CALIFICACIÓN

Las extinciones por causas objetivas y los despidos disciplinarios pueden ser calificados como procedentes, improcedentes o nulos

DESPIDO PROCEDENTE

El despido se considerará procedente cuando **queden acreditados** la causa objetiva o el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación

DESPIDO IMPROCEDENTE

El despido se considerará improcedente:

- Cuando **no queden acreditados** la causa objetiva o el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación
- Por **defectos de forma**:
 - Por falta de comunicación escrita.
 - Por no seguirse el trámite de apertura de un expediente contradictorio cuando el trabajador despedido es representante legal o sindical de los trabajadores.
 - Por no dar audiencia a los delegados sindicales de la sección sindical cuando el trabajador está afiliado a un sindicato.
 - En los despidos objetivos, por no poner a disposición del trabajador la indemnización por despido objetivo junto con la entrega, de la indemnización prevista en el art.53.1 b) ET, salvo que concorra causa económica y como consecuencia de ella la empresa tenga problemas de tesorería.

En estos casos, **el empresario podrá realizar un nuevo despido** en el que cumpla los requisitos en el plazo de **veinte días**, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

DESPIDO NULO (art.55.5 ET)

El despido será nulo cuando:

- Cuando tenga por móvil alguna de las **causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley**.
- Cuando se produzca **con violación de derechos fundamentales y libertades públicas** de la persona trabajadora.

FUNDAMENTO:

- **Art.14 CE:** Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- **Derechos fundamentales CE (entre otros):** Derecho a la vida y a la integridad física y moral libertad ideológica (art.15); libertad religiosa y de culto (art.16.1); a la libertad y a la seguridad (art.17.1); al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art.18.1); a la elección de residencia y a circular por el territorio nacional (art.19); de expresión y difusión de pensamientos, ideas y opiniones (art.20.1 a); de reunión (art.21.1); de asociación (art.22); de libre sindicación (art.28.1); a la huelga (art.28.2).

El despido será también nulo en los siguientes supuestos:

- El de las personas trabajadoras durante los **periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural** (art. 45.1.d) y e) ET), disfrute del **permiso parental** (artículo 48 bis), o por **enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural**.
- El de las **trabajadoras embarazadas**, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión del contrato por nacimiento.
- El de las personas trabajadoras que hayan acogido a alguno de los siguientes **derechos**:
 - Permiso retribuido por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella (art.37.3 b) ET).
 - La hora de ausencia al trabajo, reducción de la misma en media hora o la acumulación de ese tiempo en jornadas de trabajo completas, por el cuidado de un lactante menor de 9 meses (art.37.4 ET).
 - La ausencia del trabajo en una hora, o en dos horas con disminución proporcional del salario en el caso de nacimiento de hijos que deban permanecer hospitalizados después del parto (art.37.5 ET).
 - Reducciones de jornada por el cuidado de un menor de 12 años, una persona con discapacidad, del cónyuge o pareja de hecho, un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho (art.37.6 ET).
 - Adaptaciones de jornada para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral (34.8 ET).
 - Excedencia para el cuidado de hijos, del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho (art. 46.3 ET).
 - Víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- En todos estos casos el despido será nulo salvo que se declare su procedencia del despido por **motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias**.

CRITERIOS

- STC 21 julio 2008. Sobre el despido de las trabajadoras embarazadas: La prohibición de discriminación por razón de sexo tiene su razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la mujer (STC 17/2003, de 30 de enero) cualificándose la conducta discriminatoria por el resultado peyorativo para la mujer que la sufre, que ve limitados sus derechos o sus legítimas expectativas por la concurrencia de un factor cuya virtualidad justificativa ha sido expresamente descartada por la Constitución, dado su carácter atentatorio a la dignidad del ser humano (art. 10.1 CE). En consecuencia, la prohibición constitucional específica de los actos discriminatorios por razón de sexo determina que se habrá producido la lesión del art. 14 CE cuando se acredite que el factor prohibido representó el fundamento de una minusvaloración o de un perjuicio laboral, no teniendo valor legitimador en esos casos la concurrencia de otros motivos que hubieran podido justificar la medida al margen del resultado discriminatorio.

Como ha recordado en diversas ocasiones este Tribunal, este tipo de discriminación no comprende sólo aquellos tratamientos peyorativos que encuentren su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada. También engloba estos mismos tratamientos cuando se funden en la concurrencia de condiciones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una relación de conexión directa e inequívoca (por todas, recogiendo la doctrina precedente, SSTC 182/2005, de 4 de julio; 17/2007, de 12 de febrero, 233/2007, de 5 de noviembre). Tal sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, en tanto que hecho biológico incontrovertible, incide de forma exclusiva sobre las mujeres (SSTC 173/1994, de 7 de junio; 20/2001, de 29 de enero; 17/2003, de 30 de enero; 98/2003, de 2 de junio; 175/2005, de 4 de julio y 342/2006, de 11 de diciembre. Hemos afirmado así que «la protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen un supuesto de discriminación directa por razón de sexo» (STC 182/2005, de 4 de julio).

- Ídem. Sobre la carga de la prueba en la pretensión de nulidad: En fin, este Tribunal viene reiterando desde su STC 38/1981, de 23 de noviembre, que, cuando se prueba indiciariamente que una decisión empresarial puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales, incumbe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate. Para ello es preciso que el trabajador aporte un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba o prueba verosímil dirigido a poner de manifiesto el motivo oculto que se denuncia y que debe permitir deducir la posibilidad de su concurrencia. Sólo una vez cumplida esta primera e inexcusable carga recaerá sobre la parte demandada la de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración, así como que tenían entidad suficiente para justificar la decisión adoptada (SSTC 29/2002, de 11 de febrero; 30/2002, de 11 de febrero; 17/2003, de 30 de enero y 342/2006, de 11 de diciembre).

EFFECTOS DE LA CALIFICACIÓN DEL DESPIDO	PROCEDENCIA (art.55.7 ET)	- El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación - Si la extinción se produce por causas objetivas: El trabajador tendrá derecho a la indemnización que la empresa puso a su disposición junto con la comunicación de la decisión extintiva, consolidándola y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable (art.53.5 a) ET).
	IMPROCEDENCIA (art.56 ET)	- El empresario podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo - En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación, es decir, los dejados de percibir desde la fecha de despido hasta el acuerdo alcanzado en el acto de conciliación previa o la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que el trabajador hubiera encontrado otro empleo y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación. - Si el empresario no formula la opción, se entiende que procede la readmisión. - Cuando el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación. - Si la extinción se produce por causas objetiva y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de esta el importe de dicha indemnización (art.53.5 ab ET). - A solicitud del trabajador, si no es realizable la readmisión, podrá acordarse tener por hecha la opción por la indemnización en la sentencia, declarando extinguida la relación en la propia sentencia y condenando al empresario a abonar la indemnización por despido, calculada hasta la fecha de la sentencia (art.110.1 b) LRJS). CRITERIOS: <u>STS 1 junio 2022</u>: Es claro que el legislador ha querido fijar una serie de particularidades en relación con los efectos del despido improcedente y una de ellas ha sido la de poder zanjar en sentencia los supuestos de imposible readmisión, mediante el otorgamiento al trabajador de esa facultad sin someterla o hacerla depender de que el empresario no anticipe un derecho de opción que, por cierto, se desvanece desde el momento en el que solo es realizable la indemnización que es lo que, en definitiva, ha querido solventar el legislador mediante esta fórmula y ante una situación tan concreta como la del caso que nos ocupa, de cierre empresarial. <u>STS 29 mayo 1987</u>: Para que el principio de tutela judicial efectiva se haga realidad es preciso que la readmisión se produzca en función de una restitución íntegra del status precedente, ya que otra cosa significaría desconocer el espíritu que anima la institución de protección jurídica de los Tribunales que para alcanzar su verdadera finalidad exige que el trabajador se integre nuevamente en la empresa en la situación que mantenía con anterioridad, en cuanto al sueldo, categoría, actividad, régimen de trabajo, pues lo contrario conduciría a una novación del contrato, impuesta unilateralmente por la empresa, sin voluntad adhesiva del trabajador.
	NULIDAD (art.55.6 ET)	El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador , con abono de los salarios dejados de percibir.

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

COTIZACIÓN A LA SS-BASES Y TIPOS PARA 2026 (Régimen general de la Seguridad Social). **Cap.1 Secc.1ª Orden PJC/297/2026**

GRUPOS DE COTIZACIÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	A JORNADA COMPLETA		A TIEMPO PARCIAL	
		Base mínima	Base máxima	Base mínima por día	Base mínima por hora (****)
1	Ingenieros, Licenciados i Personal de Alta Dirección excluidos del art. 1.3 c) ET	€/mes 1.989,30	€/mes 5.101,20	-	€/hora 11,98
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	1.649,70	5.101,20	-	9,94
3	Jefes administrativos y de Taller	1.435,20	5.101,20	-	8,65
4	Ayudantes no titulados	1.424,40	5.101,20	-	8,58
5	Oficiales Administrativos	1.424,40	5.101,20	-	8,58
6	Subalternos	1.424,40	5.101,20	-	8,58
7	Auxiliares Administrativos	1.424,40	5.101,20	-	8,58
8	Oficiales de 1ª y 2ª	€/día 47,48	€/día 170,04	-	€/hora 8,58
9	Oficiales de 3ª y Especialistas	47,48	170,04	-	8,58
10	Trabajadores mayores de 18 años no cualificados / Peones	47,48	170,04	-	8,58
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	47,48	170,04	-	8,58

TOPES MÍNIMO (***). Y MÁXIMO (CONTINGENCIA ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL) Desapareció la distinción de topes para mayores y menores de 18 años al finalizar, con efectos 1-1-98, la equiparación del SMI de ambos colectivos.					A JORNADA COMPLETA		A TIEMPO PARCIAL	
					Mínimo/mes	Máximo/mes	Mínimo/mes	Máximo/mes
					1.424,40	5.101,20	1.424,40	5.101,20
TIPOS DE COTIZACIÓN	CONTINGENCIAS COMUNES	MEI	HORAS EXTRAS (Cotización adicional)		DESEMPLEO	F. GARANTIA SALARIAL	FORMACIÓN PROFESIONAL	CONTINGENCIAS A.T. y E.P.
			Fuerza mayor	NO Fuerza Mayor				
EMPRESA	23,60% (*****)	0,75%	12%	23,60%	5,50% (*****)	0,20%	0,60%	Tarifa de primas establecida en la disposición final 19ª de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, que modifica la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, en redacción dada por la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado.
TRABAJADOR	4,70%	0,15%	2%	4,70%	1,55%	-	0,10%	
TOTAL	28,30%	0,90%	14%	28,30%	7,05%	0,20%	0,70%	
Contrato para la formación en alternancia (CUOTA ÚNICA)	69,23€ (57,72 E + 11,51 T)				100,42€ (78,34 E + 22,08 T) (*****)	4,38€	2,44€ (2,16 E, 0,28 T)	7,95€ a cargo exclusivo del empresario
CDD a tiempo completo					8,3% (6,7% E + 1,6% T)			
CDD a tiempo parcial					8,3% (6,7% E + 1,6% T)			
CDD a través de ETT					8,3% (6,7% E + 1,6% T)			

(****).-Tope Mínimo para contingencias de AT-EP = SMI + prorrateo percepciones de vencimiento superior al mensual, sin que pueda ser inferior a la cantidad señalada.

(*****).-Base mínima mensual por horas = N° de horas realmente trabajadas * Base horaria correspondiente a la categoría profesional indicada en el cuadro.

(*****).-CONTRATOS TEMPORALES DE DURACIÓN INFERIOR A 30 DÍAS (excepto contrato de sustitución): Cotización adicional de 33,62€ a cargo del empresario a la finalización del mismo (art.28 Orden PJC/297/2026).

(*****).-Transformación de contratos de duración determinada a indefinida, se aplicará el tipo de cotización previsto para la contratación indefinida (Orden PJC/297/2026).

(*****)).-Art.46 Primera OM PJC/297/2026.

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

General	La base de cotización dependerá de los rendimientos netos de la actividad.																																																																				
	Existen dos tablas de bases : - La reducida para los autónomos con rendimientos inferiores al SMI. - La general si el rendimiento neto es superior al SMI. <table><tr><th>Tablas</th><th colspan="2">Tramo rendimientos netos 2026 €/mes</th><th>Base mínima €/mes</th><th>Base máxima €/mes</th></tr><tr><td rowspan="3">Tabla reducida</td><td>Tramo 1</td><td>≤670</td><td>653,59</td><td>718,94</td></tr><tr><td>Tramo 2</td><td>>670 y ≤900</td><td>718,95</td><td>900</td></tr><tr><td>Tramo 3</td><td>>900 y ≤1.166,70</td><td>849,67</td><td>1.166,70</td></tr><tr><td rowspan="12">Tabla general</td><td>Tramo 1</td><td>>1.166,70 y ≤1.300</td><td>950,98</td><td>1.300</td></tr><tr><td>Tramo 2</td><td>>1.300 y ≤1.500</td><td>960,78</td><td>1.500</td></tr><tr><td>Tramo 3</td><td>>1.500 y ≤1.700</td><td>960,78</td><td>1.700</td></tr><tr><td>Tramo 4</td><td>>1.700 y ≤1.850</td><td>1.143,79</td><td>1.850</td></tr><tr><td>Tramo 5</td><td>>1.850 y ≤2.030</td><td>1.209,15</td><td>2.030</td></tr><tr><td>Tramo 6</td><td>>2.030 y ≤2.330</td><td>1.274,51</td><td>2.330</td></tr><tr><td>Tramo 7</td><td>>2.330 y ≤2.760</td><td>1.356,21</td><td>2.760</td></tr><tr><td>Tramo 8</td><td>>2.760 y ≤3.190</td><td>1.437,91</td><td>3.190</td></tr><tr><td>Tramo 9</td><td>>3.190 y ≤3.620</td><td>1.519,61</td><td>3.620</td></tr><tr><td>Tramo 10</td><td>>3.620 y ≤4.050</td><td>1.601,31</td><td>4.050</td></tr><tr><td>Tramo 11</td><td>>4.050 y ≤6.000</td><td>1.732,03</td><td>5.101,20</td></tr><tr><td>Tramo 12</td><td>>6.000</td><td>1.928,10</td><td>5.101,20</td></tr></table>			Tablas	Tramo rendimientos netos 2026 €/mes		Base mínima €/mes	Base máxima €/mes	Tabla reducida	Tramo 1	≤670	653,59	718,94	Tramo 2	>670 y ≤900	718,95	900	Tramo 3	>900 y ≤1.166,70	849,67	1.166,70	Tabla general	Tramo 1	>1.166,70 y ≤1.300	950,98	1.300	Tramo 2	>1.300 y ≤1.500	960,78	1.500	Tramo 3	>1.500 y ≤1.700	960,78	1.700	Tramo 4	>1.700 y ≤1.850	1.143,79	1.850	Tramo 5	>1.850 y ≤2.030	1.209,15	2.030	Tramo 6	>2.030 y ≤2.330	1.274,51	2.330	Tramo 7	>2.330 y ≤2.760	1.356,21	2.760	Tramo 8	>2.760 y ≤3.190	1.437,91	3.190	Tramo 9	>3.190 y ≤3.620	1.519,61	3.620	Tramo 10	>3.620 y ≤4.050	1.601,31	4.050	Tramo 11	>4.050 y ≤6.000	1.732,03	5.101,20	Tramo 12	>6.000	1.928,10
Tablas	Tramo rendimientos netos 2026 €/mes		Base mínima €/mes	Base máxima €/mes																																																																	
Tabla reducida	Tramo 1	≤670	653,59	718,94																																																																	
	Tramo 2	>670 y ≤900	718,95	900																																																																	
	Tramo 3	>900 y ≤1.166,70	849,67	1.166,70																																																																	
Tabla general	Tramo 1	>1.166,70 y ≤1.300	950,98	1.300																																																																	
	Tramo 2	>1.300 y ≤1.500	960,78	1.500																																																																	
	Tramo 3	>1.500 y ≤1.700	960,78	1.700																																																																	
	Tramo 4	>1.700 y ≤1.850	1.143,79	1.850																																																																	
	Tramo 5	>1.850 y ≤2.030	1.209,15	2.030																																																																	
	Tramo 6	>2.030 y ≤2.330	1.274,51	2.330																																																																	
	Tramo 7	>2.330 y ≤2.760	1.356,21	2.760																																																																	
	Tramo 8	>2.760 y ≤3.190	1.437,91	3.190																																																																	
	Tramo 9	>3.190 y ≤3.620	1.519,61	3.620																																																																	
	Tramo 10	>3.620 y ≤4.050	1.601,31	4.050																																																																	
	Tramo 11	>4.050 y ≤6.000	1.732,03	5.101,20																																																																	
	Tramo 12	>6.000	1.928,10	5.101,20																																																																	
Autónomos societarios y colaboradores familiares	Mínima	La correspondiente al grupo 7 de cotización del RGSS.																																																																			
	Máxima	Según rendimientos netos																																																																			
Cambios de base	Los autónomos podrán cambiar hasta seis veces al año de base de cotización: 1 de marzo, si la solicitud se formula entre el 1 de enero y el último día natural del mes de febrero. 1 de mayo, si la solicitud se formula entre el 1 de marzo y el 30 de abril. 1 de julio, si la solicitud se formula entre el 1 de mayo y el 30 de junio. 1 de septiembre, si la solicitud se formula entre el 1 de julio y el 31 de agosto. 1 de noviembre, si la solicitud se formula entre el 1 de septiembre y el 31 de octubre. 1 de enero del año siguiente, si la solicitud se formula entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre.																																																																				

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

RETA. BONIFICACIONES Y REDUCCIONES EN LA CUOTA

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

Sistema Especial Agrario. Cotización (art.14 O PJC/297/2026)

Por cuenta ajena agrarios

Períodos de actividad	Modalidades	- A opción del empresario, la cotización podrá realizarse por bases diarias, en función de las jornadas reales realizadas, o por bases mensuales. Si no se ejercita opción alguna se entenderá que se ha escogido la modalidad de bases mensuales de cotización. - No obstante, la cotización por bases mensuales será obligatoria para los trabajadores agrarios por cuenta ajena con contrato indefinido, con exclusión de los trabajadores fijos-discontinuos, para los que tendrá carácter opcional. - La cotización se realiza por bases diarias se entenderá referida a cada jornada real realizada, sin que pueda ser inferior a la base mínima diaria de cotización establecida legalmente. - A los trabajadores incluidos en este Sistema Especial, no les serán de aplicación la cotización adicional por horas extraordinarias, ni el incremento de la cuota empresarial por contingencias comunes, del 36%, establecida en los contratos temporales de duración efectiva inferior a siete días.																																																																																
Períodos de inactividad		- Se entenderá que existen períodos de inactividad dentro de un mes natural cuando el número de días naturales en que el trabajador figure de alta en el sistema especial en dicho mes sea superior al número de jornadas reales en el mismo multiplicado por 1,3636. - El número de días de inactividad del mes es la diferencia entre los días en alta laboral en el mes y el número de jornadas reales en el mes multiplicadas por 1,3636. - Para quedar incluido en el Sistema Especial durante los períodos de inactividad serán requisitos necesarios que el trabajador haya realizado un mínimo de 30 jornadas reales en un período continuado de 365 días y que solicite expresamente la inclusión dentro de los tres meses naturales siguientes al de la realización de la última de dichas jornadas.																																																																																
Base de cotización (períodos de actividad)	<table><tr><th rowspan="2">Grupo de cotización</th><th rowspan="2">Categorías profesionales</th><th colspan="2">Base mensuales</th><th colspan="2">Bases diarias</th></tr><tr><th>Bases mínimas €/mes</th><th>Bases máximas €/mes</th><th>Bases mínimas €/mes</th><th>Bases máximas €/mes</th></tr><tr><td>1</td><td>Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del ET</td><td>1.989,30</td><td>5.101,20</td><td>86,49</td><td>221,79</td></tr><tr><td>2</td><td>Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados</td><td>1.649,70</td><td>5.101,20</td><td>71,73</td><td>221,79</td></tr><tr><td>3</td><td>Jefes Administrativos y de Taller</td><td>1.435,20</td><td>5.101,20</td><td>62,40</td><td>221,79</td></tr><tr><td>4</td><td>Ayudantes no Titulados</td><td>1.424,40</td><td>5.101,20</td><td>61,93</td><td>221,79</td></tr><tr><td>5</td><td>Oficiales Administrativos</td><td>1.424,40</td><td>5.101,20</td><td>61,93</td><td>221,79</td></tr><tr><td>6</td><td>Subalternos</td><td>1.424,40</td><td>5.101,20</td><td>61,93</td><td>221,79</td></tr><tr><td>7</td><td>Auxiliares Administrativos</td><td>1.424,40</td><td>5.101,20</td><td>61,93</td><td>221,79</td></tr><tr><td>8</td><td>Oficiales de primera y segunda</td><td>1.424,40</td><td>5.101,20</td><td>61,93</td><td>221,79</td></tr><tr><td>9</td><td>Oficiales de tercera y Especialistas</td><td>1.424,40</td><td>5.101,20</td><td>61,93</td><td>221,79</td></tr><tr><td>10</td><td>Peones</td><td>1.424,40</td><td>5.101,20</td><td>61,93</td><td>221,79</td></tr><tr><td>11</td><td>Trabajadores menores de 18 años</td><td>1.424,40</td><td>5.101,20</td><td>61,93</td><td>221,79</td></tr></table>						Grupo de cotización	Categorías profesionales	Base mensuales		Bases diarias		Bases mínimas €/mes	Bases máximas €/mes	Bases mínimas €/mes	Bases máximas €/mes	1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del ET	1.989,30	5.101,20	86,49	221,79	2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.649,70	5.101,20	71,73	221,79	3	Jefes Administrativos y de Taller	1.435,20	5.101,20	62,40	221,79	4	Ayudantes no Titulados	1.424,40	5.101,20	61,93	221,79	5	Oficiales Administrativos	1.424,40	5.101,20	61,93	221,79	6	Subalternos	1.424,40	5.101,20	61,93	221,79	7	Auxiliares Administrativos	1.424,40	5.101,20	61,93	221,79	8	Oficiales de primera y segunda	1.424,40	5.101,20	61,93	221,79	9	Oficiales de tercera y Especialistas	1.424,40	5.101,20	61,93	221,79	10	Peones	1.424,40	5.101,20	61,93	221,79	11	Trabajadores menores de 18 años	1.424,40	5.101,20	61,93	221,79
	Grupo de cotización	Categorías profesionales	Base mensuales		Bases diarias																																																																													
			Bases mínimas €/mes	Bases máximas €/mes	Bases mínimas €/mes	Bases máximas €/mes																																																																												
	1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del ET	1.989,30	5.101,20	86,49	221,79																																																																												
	2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.649,70	5.101,20	71,73	221,79																																																																												
	3	Jefes Administrativos y de Taller	1.435,20	5.101,20	62,40	221,79																																																																												
	4	Ayudantes no Titulados	1.424,40	5.101,20	61,93	221,79																																																																												
	5	Oficiales Administrativos	1.424,40	5.101,20	61,93	221,79																																																																												
	6	Subalternos	1.424,40	5.101,20	61,93	221,79																																																																												
	7	Auxiliares Administrativos	1.424,40	5.101,20	61,93	221,79																																																																												
	8	Oficiales de primera y segunda	1.424,40	5.101,20	61,93	221,79																																																																												
	9	Oficiales de tercera y Especialistas	1.424,40	5.101,20	61,93	221,79																																																																												
	10	Peones	1.424,40	5.101,20	61,93	221,79																																																																												
11	Trabajadores menores de 18 años	1.424,40	5.101,20	61,93	221,79																																																																													

Periodos de inactividad	- Se entenderá que existen periodos de inactividad dentro de un mes natural cuando el número de días naturales en que el trabajador figure de alta en el sistema especial en dicho mes sea superior al número de jornadas reales en el mismo multiplicado por 1,3636. El número de días de inactividad del mes es la diferencia entre los días en alta laboral en el mes y el número de jornadas reales en el mes multiplicadas por 1,3636. - El importe de la base mensual de cotización durante los periodos de inactividad será de 1.424,40€.								
Tipos de cotización	Periodos de actividad	CC		MEI	Desempleo		Formación profesional	FOGASA	CP
		Grupo 1	28,30%, 23,60% (E); 4,70% (T)*	0,90%. 0,75 (E); 0,15 (T)	Fijos	7,05% (5,50 (E); 1,55 (T)	0,18% (0,15 (E); 0,03 (T)	0,10% (Empresa)	Según Tarifa Primas por A
		Grupos 2 a 11	25,90%. 21,20% (E); 4,70% (T)**		Eventuales	8,30% (6,70 (E); 1,60% (T)			
	Reducciones (sobre el tipo de cotización por contingencias comunes)	Grupo 1 de cotización	Se aplicará una reducción de 8,10 puntos porcentuales de la base de cotización, resultando un tipo efectivo de cotización por contingencias comunes del 15,50%. En ningún caso la cuota empresarial resultante será superior a 279,00€ al mes o 12,68€ por jornada real trabajada.						
		Grupos 2 a 11	Para bases mensuales: $\begin{aligned} & \% \text{ reducción mes o jornada año 2026} \\ &= \% \text{ reducción año 2021 a la base mes o jornada de 2026} \\ &+ \left[\frac{8,10\% - \% \text{ reducción año 2021 a la base mes o jornada de 2026}}{10} \right] \times 5 \end{aligned}$ En cualquier caso, la cuota empresarial resultante no podrá ser inferior a 179,44€/mes o 8,16€ por jornada real trabajada.						
Situaciones de IT, maternidad, paternidad y riesgos	Trabajadores con contrato indefinido	Grupo 1	15,50%, aplicable a la base de cotización por contingencias comunes						
		Grupos 2 a 11	2,75%, aplicable a la base de cotización por contingencias comunes						
	Fijo-discontinuos y temporales		Serán de aplicación los anteriores porcentajes por los días en que no hayan podido prestar servicios por hallarse en estas situaciones.						
Periodos de inactividad	- El tipo de cotización por contingencias comunes será el 11,50%, a cargo exclusivo del trabajador. A los trabajadores que hubiesen realizado un máximo de 55 jornadas reales cotizadas en el año 2024 se les aplicará a las cuotas resultantes durante los periodos de inactividad en 2026 una reducción del 19,11%. - El tipo de cotización por MEI será del 0,90%, a cargo exclusivo del trabajador.								

Por cuenta propia agrarios

Definición	Art.2 Ley 18/2007.																																																																							
Bases y tipos de cotización (art.19 O PJC/297/2026)	Bases mínimas y máximas	La base de cotización se determina según los rendimientos netos de la actividad, la base máxima de cotización será de 5.101,20€/mensuales. La tabla reducida y la tabla general de bases máximas y mínimas por rendimientos netos es la siguiente:																																																																						
		<table><tr><th>Tablas</th><th colspan="2">Tramo rendimientos netos 2026 €/mes</th><th>Base mínima €/mes</th><th>Base máxima €/mes</th></tr><tr><td rowspan="3">Tabla reducida</td><td>Tramo 1</td><td>≤670</td><td>653,59</td><td>718,94</td></tr><tr><td>Tramo 2</td><td>>670 y ≤900</td><td>718,95</td><td>900</td></tr><tr><td>Tramo 3</td><td>>900 y ≤1.166,70</td><td>849,67</td><td>1.166,70</td></tr><tr><td rowspan="12">Tabla general</td><td>Tramo 1</td><td>>1.166,70 y ≤1.300</td><td>950,98</td><td>1.300</td></tr><tr><td>Tramo 2</td><td>>1.300 y ≤1.500</td><td>960,78</td><td>1.500</td></tr><tr><td>Tramo 3</td><td>>1.500 y ≤1.700</td><td>960,78</td><td>1.700</td></tr><tr><td>Tramo 4</td><td>>1.700 y ≤1.850</td><td>1.143,79</td><td>1.850</td></tr><tr><td>Tramo 5</td><td>>1.850 y ≤2.030</td><td>1.209,15</td><td>2.030</td></tr><tr><td>Tramo 6</td><td>>2.030 y ≤2.330</td><td>1.274,51</td><td>2.330</td></tr><tr><td>Tramo 7</td><td>>2.330 y ≤2.760</td><td>1.356,21</td><td>2.760</td></tr><tr><td>Tramo 8</td><td>>2.760 y ≤3.190</td><td>1.437,91</td><td>3.190</td></tr><tr><td>Tramo 9</td><td>>3.190 y ≤3.620</td><td>1.519,61</td><td>3.620</td></tr><tr><td>Tramo 10</td><td>>3.620 y ≤4.050</td><td>1.601,31</td><td>4.050</td></tr><tr><td>Tramo 11</td><td>>4.050 y ≤6.000</td><td>1.732,03</td><td>5.101,20</td></tr><tr><td>Tramo 12</td><td>>6.000</td><td>1.928,10</td><td>5.101,20</td></tr></table>				Tablas	Tramo rendimientos netos 2026 €/mes		Base mínima €/mes	Base máxima €/mes	Tabla reducida	Tramo 1	≤670	653,59	718,94	Tramo 2	>670 y ≤900	718,95	900	Tramo 3	>900 y ≤1.166,70	849,67	1.166,70	Tabla general	Tramo 1	>1.166,70 y ≤1.300	950,98	1.300	Tramo 2	>1.300 y ≤1.500	960,78	1.500	Tramo 3	>1.500 y ≤1.700	960,78	1.700	Tramo 4	>1.700 y ≤1.850	1.143,79	1.850	Tramo 5	>1.850 y ≤2.030	1.209,15	2.030	Tramo 6	>2.030 y ≤2.330	1.274,51	2.330	Tramo 7	>2.330 y ≤2.760	1.356,21	2.760	Tramo 8	>2.760 y ≤3.190	1.437,91	3.190	Tramo 9	>3.190 y ≤3.620	1.519,61	3.620	Tramo 10	>3.620 y ≤4.050	1.601,31	4.050	Tramo 11	>4.050 y ≤6.000	1.732,03	5.101,20	Tramo 12	>6.000	1.928,10	5.101,20
	Tablas	Tramo rendimientos netos 2026 €/mes		Base mínima €/mes	Base máxima €/mes																																																																			
	Tabla reducida	Tramo 1	≤670	653,59	718,94																																																																			
		Tramo 2	>670 y ≤900	718,95	900																																																																			
		Tramo 3	>900 y ≤1.166,70	849,67	1.166,70																																																																			
	Tabla general	Tramo 1	>1.166,70 y ≤1.300	950,98	1.300																																																																			
		Tramo 2	>1.300 y ≤1.500	960,78	1.500																																																																			
		Tramo 3	>1.500 y ≤1.700	960,78	1.700																																																																			
		Tramo 4	>1.700 y ≤1.850	1.143,79	1.850																																																																			
Tramo 5		>1.850 y ≤2.030	1.209,15	2.030																																																																				
Tramo 6		>2.030 y ≤2.330	1.274,51	2.330																																																																				
Tramo 7		>2.330 y ≤2.760	1.356,21	2.760																																																																				
Tramo 8		>2.760 y ≤3.190	1.437,91	3.190																																																																				
Tramo 9		>3.190 y ≤3.620	1.519,61	3.620																																																																				
Tramo 10		>3.620 y ≤4.050	1.601,31	4.050																																																																				
Tramo 11		>4.050 y ≤6.000	1.732,03	5.101,20																																																																				
Tramo 12		>6.000	1.928,10	5.101,20																																																																				
Contingencias comunes	• Cuando el trabajador haya optado por una base de cotización hasta 1.141,18€ mensuales, el tipo de cotización aplicable será el 18,75%. • Si el trabajador cotiza por una base de cotización superior a 1.141,18€ mensuales, a la cuantía que exceda de esta última le será de aplicación el tipo de cotización del 26,50%.																																																																							
Mejora voluntaria de la IT por CC	3,30%, o el 2,80% si el interesado está acogido a la protección por contingencias profesionales o por cese de actividad																																																																							
MEI	0,80%.																																																																							
AT/EP	Según Tarifa de Primas por AT/EP, disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006.																																																																							
Sin protección por AT/EP	0,10% adicional para la financiación de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.																																																																							
Trabajadores encuadrados en el REA Especial incorporados al SEA que no cubran contingencias profesionales	Seguirán abonando, en concepto de cobertura de las contingencias de incapacidad permanente y muerte y supervivencia, una cuota resultante de aplicar a la base de cotización elegida el tipo del 1,00%.																																																																							
Protección por cese en la actividad	2,20%.																																																																							
Bonificaciones/reducciones	Además de las previstas con carácter general, está la destinada a cónyuges o descendientes de titulares explotaciones agrarias - Edad ≤ 50 años. Reducción del 40% de la cuota por contingencias comunes correspondiente a la base mínima de cotización del tramo 1 de la tabla general de bases (art.37 LETA).																																																																							

Sistema Especial de Empleados del Hogar (art.15 O PJC/297/2026)

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

Tramo	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias (€/mes)	Base de cotización (€/mes)
1.º	Hasta 329,00	306,00
2.º	Desde 329,01 hasta 510,00	436,00
3.º	Desde 510,01 hasta 693,00	602,00
4.º	Desde 693,01 hasta 877,00	785,00
5.º	Desde 877,01 hasta 1.061,00	970,00
6.º	Desde 1.061,01 hasta 1.242,00	1.151,00
7.º	Desde 1.242,01 hasta 1.424,40	1.424,40
8.º	Desde 1.424,41	Retribución mensual*

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

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

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

Tipos de cotización

- Contingencias comunes: 28,30%, siendo el 23,60% a cargo del empleador y el 4,70% a cargo del empleado.
- MEI: 0,90%, del que el 0,75% correrá a cargo del empleador y el 0,15% a cargo del empleado del hogar.
- Contingencias profesionales: Según Tarifa de Primas (clave epígrafe 97).

Reducciones en la cuota

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

IMPORTE DE LAS PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL (2026) RD 241/2026, de 25 de marzo). La pensión máxima mensual se fija en el importe de 3.359,60 €/mes (47.034,40€/año). La cuantía mínima es la que se detalla a continuación						
CONTRIBUTIVAS						
Clase de Pensión	Con cónyuge a cargo €/mes	Sin cónyuge: Unidad económica unipersonal €/mes	Con cónyuge no a cargo €/mes	Con cónyuge a cargo €/año	Sin cónyuge: Unidad económica unipersonal €/año	Con cónyuge no a cargo €/año
JUBILACIÓN						
Titular con 65 años o más	1.256,60	936,20	888,70	17.592,40	13.106,80	12.441,80
Titular menor de 65 años	1.256,60	875,90	827,90	17.592,40	12.262,60	11.590,60
INCAPACIDAD PERMANENTE						
Gran Invalidez	1.884,70	1.404,30	1.333,00	26.385,80	19.660,20	18.662,00
Absoluta	1.256,60	936,20	888,70	17.592,40	13.106,80	12.441,80
Total (titular con 65 años)	1.256,60	936,20	888,70	17.592,40	13.106,80	12.441,80
Total (titular con edad entre 60 y 64 años)	1.256,60	875,90	827,90	17.592,40	12.262,60	11.590,60
Total (derivada de enfermedad común menor de 60 años)	690,20	690,20	684,30	9.662,80	9.662,80	9.580,20
Parcial del régimen de accidentes de trabajo (titular con 65 años)	1.256,60	936,20	888,70	17.592,40	13.106,80	12.441,80
VIUDEDAD						
Titular con cargas familiares	--	1.256,60	--	--	17.592,40	--
Titular con 65 años o discapacidad igual o superior al 65%	--	936,20	--	--	13.106,80	--
Titular con edad entre 60 y 64 años	--	875,90	--	--	12.262,60	--
Titular con menos de 60 años	--	709,40	--	--	9.931,60	--
ORFANDAD	€/mes			€/año		
Por beneficiario	286,50			4.011,00		
Por beneficiario discapacitado menor de 18 años con una discapacidad igual o superior al 65%	563,00			7.882,00		
En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 8.752,80 €/año distribuidos, en su caso, entre los beneficiarios.						
A FAVOR DE FAMILIARES	€/mes			€/año		
Por beneficiario	286,50			4.011,00		
Si no existe viudo ni huérfano pensionistas:						
Un solo beneficiario con 65 años	691,70			9.683,80		
Un solo beneficiario menor de 65 años	651,90			9.126,60		
Varios beneficiarios: el mínimo asignado a cada uno de ellos se incrementará en el importe que resulte de prorratear 5.920,60€/año entre el número de beneficiarios.						
Pensiones SOVI	8.394,40€/año (599,60€/mes). Concurrencia con otras pensiones del sistema de la Seguridad Social: 8.149,40€/año (582,10€/mes)			Concurrencia con pensiones de viudedad: la suma de la pensión SOVI y la de viudedad no podrá ser superior al doble de la pensión mínima de viudedad para beneficiarios mayores de 65 años.		
NO CONTRIBUTIVAS						
	€/mes			€/año		
JUBILACIÓN E INVALIDEZ	593,09			8.803,20		

OTRAS DISPOSICIONES DE CARACTER LABORAL

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

Para documentar el salario se ha de entregar al trabajador un recibo individual y justificativo del pago del mismo. Dicho recibo se ha de ajustar al modelo oficial, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo, siempre que contenga con la debida claridad y separación los diferentes conceptos retributivos, así como las deducciones que correspondan.

El recibo de salarios oficial se refiere a meses naturales. El recibo ha de ser firmado por el trabajador al hacerle entrega del duplicado y abonarle en moneda, cheque, talón o transferencia bancaria las cantidades reflejadas. Los recibos se han de conservar, junto con los boletines de cotización, durante 4 años.

PAGO DE SALARIOS (arts. 29.3 y 29.4 ET)

El salario puede efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe a los representantes sindicales.

La liquidación y el pago del salario se han de realizar puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos, o según los usos y costumbre. El retraso en el pago de éste, además de constituir infracción administrativa y, en su caso, causa de resolución del contrato por voluntad del trabajador, determina que la cuantía salarial adeudada se incremente con un interés de mora. Dicho interés por mora en el pago de los salarios es del 10% de lo adeudado.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

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

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

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

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

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

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

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

CONTINGENCIAS COMUNES	4º al 20º día	60% BASE REGULADORA
	A partir del 21º	75% BASE REGULADORA
CONTINGENCIAS PROFESIONALES	75% BASE REGULADORA DESDE EL DÍA SIGUIENTE A LA BAJA	
MENSTRUACIÓN INCAPACITANTE	1er-20º día	60% BASE REGULADORA

	A partir del 21°	75% BASE REGULADORA
INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO	75% BASE REGULADORA DESDE EL DÍA SIGUIENTE A LA BAJA	
GESTACIÓN DESDE LA SEMANA 39ª	75% BASE REGULADORA DESDE EL DÍA SIGUIENTE A LA BAJA	

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

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

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

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

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

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

	Plazo máximo	Prórroga
Contingencias comunes o profesionales	365 días	180 días

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

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

Si la inspección médica se pronunciara confirmando la decisión de la entidad gestora o si no se produjera pronunciamiento alguno en el plazo de los once días naturales siguientes a la fecha de la resolución, adquirirá plenos efectos la mencionada alta médica.

Durante el período de tiempo transcurrido entre la fecha del alta médica y aquella en la que la misma adquiera plenos efectos se considerará prorrogada la situación de incapacidad temporal.

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

Partes médicos (RD 625/2014; OM 19-6-1997):

Las declaraciones médicas de la IT derivada de contingencias comunes se realizan mediante:

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

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

DESEMPLEO (arts. 262 y siguientes LGSS)

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

- **Duración (art. 269 LGSS):**

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

Periodo de ocupación en los últimos 6 años (en días)	Duración máxima de la prestación (en días)
Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1.079	300
Desde 1.080 hasta 1.259	360
Desde 1.260 hasta 1.439	420
Desde 1.440 hasta 1.619	480
Desde 1.620 hasta 1.799	540
Desde 1.800 hasta 1.979	600
Desde 1.980 hasta 2.159	660
Desde 2.160	720

Cuantía: (art. 270 LGSS):

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

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

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

Compatibilidad con el trabajo por cuenta ajena

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

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

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

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

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

Subsidio por agotamiento de la prestación contributiva:

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

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

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

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

La cuantía del subsidio por desempleo varía en función del mes en que éste se perciba. Durante los primeros 180 días es el 95% del IPREM, desde el día 181 al día 360, y el 80% a partir del día 361. Estas cuantías se reducen en caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial y en función del promedio de las horas trabajadas durante los últimos 180 días del periodo de ocupación cotizada tomados para el acceso a la prestación contributiva precedente (subsidio por agotamiento de prestaciones contributivas por desempleo) o cotizados antes de la situación legal de desempleo (subsidio por desempleo ante cotizaciones insuficientes).

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

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

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

DESEMPLEO PARCIAL (art. 262.3 y 269.5 LGSS):

El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70%, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

A estos efectos, se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria aquella que se autorice por un período de regulación de empleo, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo.

En estos casos, la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada autorizada.

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

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

Cuando el trabajador se encuentre en situación de IT derivada de contingencias profesionales y durante la misma se extinga su contrato de trabajo, seguirá percibiendo la prestación por IT, en cuantía igual a la que tuviera reconocida,

hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces, en su caso, a la situación legal de desempleo, y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación por desempleo sin que, en este caso, proceda descontar del período de percepción de la misma el tiempo que hubiera permanecido en situación de IT tras la extinción del contrato, o el subsidio por desempleo.

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

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

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

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

INGRESO DE LAS COTIZACIONES FUERA DE PLAZO

RECARGOS (art. 30 LGSS; RD 1415/2004).

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

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

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

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

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

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

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

ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

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

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

- **Parte de accidente:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PRESTACIONES EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

INCAPACIDAD TEMPORAL

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

INCAPACIDAD PERMANENTE (art. 193 a 200 LGSS)

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

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

Grados (art. 194 LGSS):

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

Cuantía: Indemnización a tanto alzado de 24 mensualidades de la base reguladora que haya servido para determinar la prestación por IT de la que se derive dicha incapacidad.

- **Incapacidad permanente total (IPT):** Es aquella que impide la realización de todas o de las fundamentales tareas de la profesión habitual del accidentado, siempre y cuando pueda dedicarse a otra distinta. A los pensionistas que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total se les atribuye a todos los efectos, un grado de minusvalía igual o superior al 33%.

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

La citada pensión vitalicia puede ser sustituida excepcionalmente por una indemnización a tanto alzado cuando el beneficiario sea menor de 60 años.

- **Incapacidad permanente absoluta (IPA):** Es aquella que impide por completo al trabajador la realización de cualquier profesión u oficio. A los pensionistas que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente absoluta se les atribuye a todos los efectos, un grado de minusvalía igual o superior al 33%.

Cuantía: Pensión vitalicia equivalente al 100% de la base reguladora.

- **Gran Incapacidad (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 incapacidad se les atribuye a todos los efectos, un grado de minusvalía igual o superior al 33%.

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

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

- **Concepto:** Todas las lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter permanente que, causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional y sin incidir negativamente en la capacidad laboral del accidentado, implican una disminución o alteración de la integridad física del trabajador. Este tipo de lesiones se encuentran enumeradas en un baremo.
- **Cuantía:** La prestación económica consiste en indemnización a tanto alzado según baremo establecido en la OM TAS/1040/2005.

MUERTE Y SUPERVIVENCIA (arts.216 a 234 LGSS)

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

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

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

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

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

1. **Matrimonio:** A partir del 1-01-2008, se ha admitido la posibilidad de que pueda acceder a esta pensión el sobreviviente que hubiera convivido con el causante como pareja de hecho. Con carácter general, se va a exigir que el matrimonio haya revestido una determinada forma y, en algunos casos, que se haya prolongado un tiempo mínimo. No se va a exigir la existencia de convivencia. En los supuestos excepcionales en que el fallecimiento del causante derivara de enfermedad común, no sobrevenida tras el vínculo conyugal, se requerirá, además, que el matrimonio se hubiera celebrado con un año de antelación como mínimo a la fecha del fallecimiento o, alternativamente, la existencia de hijos comunes. No se exigirá dicha duración del vínculo matrimonial cuando en la fecha de celebración del mismo se acreditara un período de convivencia con el causante, en los términos establecidos para las parejas de hecho, que, sumado al de duración del matrimonio, hubiera superado los dos años.

2. **Pareja de hecho:** Se considerará pareja de hecho la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona y acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria con carácter inmediato al fallecimiento del causante y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años. Desde 1-01-2008, se exige en estos casos, además de los requisitos establecidos para las situaciones de matrimonio, y acreditar una convivencia estable y notoria, una dependencia económica del conviviente sobreviviente en un porcentaje variable en función de la existencia o no de hijos comunes con derecho a pensión de orfandad.

3. **Separación, nulidad o divorcio:** Desde 1 de enero de 2008, el acceso a la pensión de viudedad de las personas separadas judicialmente o divorciadas queda condicionado a la extinción por el fallecimiento del causante de una pensión compensatoria (artículo 97 Código Civil). En los casos de nulidad a que se hubiera reconocido la indemnización prevista en el artículo 98 del Código Civil. Además, si, mediando divorcio, existiera concurrencia de beneficiarios con derecho a pensión, se deberá garantizar el 40% a favor del cónyuge superviviente o, en su caso, del que, sin ser cónyuge, conviviera con el causante y cumpliera los requisitos establecidos (pareja de hecho).

Van a ser beneficiarios de la pensión de viudedad los separados y divorciados que no hubieran contraído nuevas nupcias o no hubieran constituido una pareja de hecho, con independencia de las causas que hubieran determinado la separación o el divorcio, así se requerirá que las personas divorciadas o separadas judicialmente sean acreedoras de la pensión compensatoria a que se refiere el artículo 97 del Código Civil y ésta quedara extinguida a la muerte del causante. En el supuesto de que la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquélla se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última. No se exigirá este requisito cuando la mujer solicitante pueda acreditar que era víctima de violencia de género en el momento de la separación o divorcio.

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

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

- **Prestación temporal de viudedad (art. 222 LGSS)**

Cuando el cónyuge superviviente no pueda acceder al derecho a pensión de viudedad por no acreditar que su matrimonio con el causante ha tenido una duración de 1 año o, alternativamente, por la inexistencia de hijos comunes y reúna el resto de requisitos, tendrá derecho a una prestación temporal en cuantía igual a la de la pensión de viudedad que le hubiera correspondido y con una duración de dos años.

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

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

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

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

1. **Pensiones en favor de familiares (art. 226 LGSS; D 3158/1966; OM 13-2-1967):** Son beneficiarios los familiares siguientes: hermanos y nietos, hijos o hermanos, madres y abuelas, padres y abuelos; y los que, reuniendo los demás requisitos, hayan vivido con los causantes en acogimiento o prohijamiento.

Cuantía: Para cada uno de los beneficiarios, un 20% de la base reguladora del causante.

2. **Subsidio temporal en favor de familiares (D 3158/1966; OM 13-2-1967):** Tienen derecho al mismo los hijos y hermanos del fallecido, que reúnan, en el momento del hecho causante, los requisitos siguientes: mayores de 22 años, solteros o viudos, separados o divorciados; que convivieran con el trabajador fallecido; a sus expensas con 2 años de antelación como mínimo a la fecha de su fallecimiento; que no tengan derecho a pensión; que carezcan de medios de subsistencia propios; y que carezcan también de familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos.

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

RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

CAMPO DE APLICACIÓN:

- **Supuestos incluidos (L 20/2007 art. 1):** Personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.

También será de aplicación a los trabajos, realizados de forma habitual, por familiares de las personas definidas en el párrafo anterior que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena. Se declaran expresamente comprendidos en el ámbito de aplicación los siguientes:

- Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.
- Los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común.
- Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla.
- 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.
- 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:

- Las relaciones de trabajo por cuenta ajena
- 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.
- Las relaciones laborales de carácter especial.

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

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

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

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

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

ACCIÓN PROTECTORA (art.314 a 322 LGSS).

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

- La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo.
- Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo a cargo.

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

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

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

- **Requisitos (RD 1273/2003):** Para tener derecho a la prestación, es preciso:
 1. Estar afiliado y en alta.
 2. Tener cubierto un período mínimo de cotización, si no deriva de accidente, de 180 días dentro de los últimos 5 años.
 3. Cuando la IT se deba a la gestación desde la semana 39ª, se exigirá la carencia establecida para el acceso al subsidio contributivo de maternidad en función de la edad de la solicitante:
 - Menores de 21 años: No se exige carencia.
 - Mayores de 21 años y menores de 26 años: 90 días en los 7 años anteriores al inicio del descanso o 180 días a lo largo de la vida laboral.
 - Mayores de 26 años: 180 días en los 7 años anteriores al inicio del descanso o 360 días a lo largo de la vida laboral.
 4. Que el interesado se halle al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.
 5. Que presente, ante la correspondiente entidad gestora o colaboradora, declaración en modelo oficial sobre la persona que gestione directamente el establecimiento mercantil, industrial o de otra naturaleza del que sean titulares o, en su caso, el cese temporal o definitivo en la actividad. El plazo de presentación es de 15 días desde el inicio de la IT, ante el INSS o mutua, junto con el parte médico; de no ser presentada se requiere al interesado para que la efectúe en el plazo de 10 días y, en caso contrario, se le tiene por desistido de su solicitud de prestación.
- **Cuantía:** La cuantía diaria del subsidio es el resultado de aplicar a la base reguladora unos determinados porcentajes.

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

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

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

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

En el supuesto de trabajadores por cuenta propia, los periodos durante los que se tendrá derecho a percibir los subsidios por nacimiento de hijo y cuidado de un menor serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los 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 nacimiento de hijo y cuidado de un menor en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

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

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

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

CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE (art.190 a 192 LGSS). Podrán ser beneficiarios los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, en aquellos casos en que ambos trabajen, que cuiden del menor/es que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración. La prestación se abonará durante el tiempo que dure la hospitalización y atención hospitalaria del menor, siempre que el beneficiario reduzca al menos en un 50% su jornada laboral. No obstante, ésta se mantendrá hasta los 23 años cuando, alcanzada la mayoría de edad, persistiera el padecimiento del cáncer o la enfermedad grave, y subsistiera la necesidad de hospitalización, tratamiento y cuidado durante el mismo.

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

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

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

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

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

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

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

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

PRESTACIONES POR FALLECIMIENTO (art.318 e) LGSS; art. 46 D 2530/1970; OM 24-9-1970; RD 9/1991): Las prestaciones de muerte y supervivencia se reconocen en los mismos términos que en el Régimen General únicamente para los hechos acaecidos con posterioridad al 16-1-1991.

Aquéllos que hubieran cumplido los 18 años con anterioridad al 1-1-1997 están excluidos del derecho a la rehabilitación de la pensión.

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

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

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

- Los acaecidos en actos de salvamento.
- Las lesiones que sufra el trabajador en el tiempo y lugar de trabajo.
- Las enfermedades, no incluidas en la lista de enfermedades profesionales.
- Las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
- Las consecuencias del accidente que resulten modificadas por el accidente o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En cuanto al importe, éste será el 70% de la base reguladora, resultante del promedio de las bases por las que se hubiere cotizado durante los doce meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese (art.339 LGSS). La responsabilidad del pago de la misma recaerá en las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social (art. 337 LGSS). El tipo de cotización por esta contingencia se establece para 2026 en el 0,90% (art. 37.5 a) O PJC/297/2026).

DEVOLUCIÓN DE COTIZACIONES EN CASOS DE PLURIACTIVIDAD (art.3.5 Rd-Ley 3/2026).

Los trabajadores autónomos que, en razón de un trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, coticen en régimen de pluriactividad, y lo hagan durante el año 2026, teniendo en cuenta tanto las cotizaciones efectuadas en este régimen especial como las aportaciones empresariales y las correspondientes al trabajador en el régimen de Seguridad Social que corresponda por su actividad por cuenta ajena, tendrán derecho al reintegro del 50% del exceso en que sus cotizaciones por contingencias comunes superen la cuantía de 17.323,68€ con el tope del 50% de las cuotas ingresadas en este régimen especial en razón de su cotización por las contingencias comunes. La devolución se efectuará de oficio por parte de la TGSS antes del 1 de mayo de 2026, salvo cuando concurren especialidades en la cotización que impidan efectuarlo en ese plazo o resulte necesaria la aportación de datos por parte del interesado, en cuyo caso el reintegro se realizará con posterioridad a esa fecha.