

GUÍA LABORAL PARA EL EMPLEO SENIOR

 @ayto_pozuelo

 facebook.com/ayto.pozuelo.alarcon

 @ayto_pozuelo



Ayuntamiento de
**POZUELO
DE ALARCÓN**
www.pozuelodealarcon.org

GUIA RECURSOS PARA EL EMPLEO SENIOR

Esperamos serte de utilidad, si necesitas
de nuestra ayuda nos encontramos en:

**AGENCIA DE COLOCACIÓN
DE POZUELO DE ALARCÓN.**

Camino Viejo de Madrid, 4, Local 2
28223 Pozuelo de Alarcón.

1. INTRODUCCIÓN

2. CONTRATACIÓN

-CONCEPTO

-¿QUIÉN TIENE CAPACIDAD PARA CONTRATAR?

-FORMA DEL CONTRATO

-DURACIÓN DEL CONTRATO

-PERÍODO DE PRUEBA

-INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES

- Con carácter general
- En los supuestos de prestación de servicios en el extranjero

-DERECHO DE INFORMACIÓN DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN

-COMUNICACIÓN DE LAS CONTRATACIONES A LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

-COMUNICACIÓN POR MEDIOS TELEMÁTICOS. CONTRAT@

-SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- ¿Qué es?
- Causas de suspensión
- Efectos
- Reincorporación al trabajo y duración de la suspensión
 - Con carácter general
 - Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior (excedencia forzosa)
 - Incapacidad temporal
 - Maternidad
 - Paternidad
 - Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento
 - Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural
 - Protección contra la violencia de género
 - Suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor

-EXCEDENCIAS

- ¿Qué son?
- Clases
 - Forzosa
 - Voluntaria
- Excedencia por cuidado de hijo o de familiares

-EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

3. TIPOS DE CONTRATO

-CONTRATO INDEFINIDO.

- Definición
- Cláusulas específicas
- Formalización
- Incentivos a la contratación indefinida para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo
- Incentivos a la contratación indefinida de personas con discapacidad
- Incentivos por la contratación de familiares del trabajador autónomo
- Incentivos a la contratación de desempleados de larga duración

-CONTRATOS TEMPORALES

- Definición

- Formalización
- Contrato temporal por obra o servicio determinado
- Contrato temporal por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (eventual)
- Contrato temporal para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (interinidad)
- Incentivos para la sustitución de trabajadores que se encuentran en situación de excedencia por cuidado de familiares, con reducción de cuotas a la seguridad social
- Incentivos para la sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo
- Incentivos para la sustitución de trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad
- Incentivos para la sustitución de bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad
- Incentivos para la sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género
- Incentivos y cláusulas específicas a la contratación temporal para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo
- Cláusulas específicas del contrato temporal de situación de jubilación parcial
- Cláusulas específicas del contrato temporal de relevo
- Incentivos y cláusulas específicas de la contratación temporal de fomento del empleo de personas con discapacidad

-CONTRATO EN PRÁCTICAS

- Definición
- Formalización
- Requisitos de los trabajadores
- Características del contrato
- Otras características

-HERRAMIENTAS PARA LA BÚSCUDA DEL CONTRATO ADECUADO

4. **ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

-DERECHOS Y DEBERES LABORALES.

-PERMISOS DE LOS TRABAJADORES

-VACACIONES

-SALARIOS

-TIEMPO DE TRABAJO

- Descanso diario, durante la jornada y semanal
- Trabajo nocturno
- Trabajo a turnos
- Reducción de la jornada laboral por motivos familiares
- Calendario laboral
- Horas extraordinarias

-REPRESENTACIÓN COLECTIVA

-DERECHO DE LOS TRABAJADORES A SINDICARSE

-NEGOCIACIÓN COLECTIVA. CONVENIOS

5. **SEGURIDAD SOCIAL**

-AFILIACIÓN, INSCRIPCIÓN Y COTIZACIÓN

-INSCRIPCIÓN DEL EMPLEADOR Y CCC

- ACCIÓN PROTECTORA
- CONVENIO ESPECIAL CON LA SEGURIDAD SOCIAL

6. PRESTACIONES POR DESEMPLEO

- PRESTACIÓN POR DESEMPLEO DE NIVEL CONTRIBUTIVO
- DESEMPLEO, MATERNIDAD, PATERNIDAD E INCAPACIDAD TEMPORAL
- MODALIDAD DE PAGO ÚNICO DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO COMO MEDIDA DE FOMENTO DE EMPLEO EN ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO
- PRESTACIONES POR DESEMPLEO DE NIVEL ASISTENCIAL
 - Trabajadores que han agotado la prestación contributiva por desempleo y tienen responsabilidades familiares
 - Trabajadores que han agotado la prestación contributiva de desempleo y tienen 45 años aunque carezcan de responsabilidades familiares
 - Trabajadores que, al producirse la situación legal de desempleo, no han cubierto el período mínimo de cotización para acceder a una prestación contributiva.
 - Subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años
- PROGRAMA DE RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN. RAI
- SUBSIDIO EXTRAORDINARIO POR DESEMPLEO. SED

7. EL TRABAJO POR CUENTA PROPIA Y EL APOYO A LA CREACIÓN DE EMPRESAS

- TRÁMITES DE INICIO DE LA ACTIVIDAD
- PROMOCIÓN DEL EMPLEO AUTÓNOMO
- SERVICIO DE ASESORAMIENTO PARA EL AUTOEMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO
- SUBVENCIONES Y CUANTÍAS
 - Subvención por establecimiento como trabajador autónomo
 - Subvención financiera
 - Subvención para asistencia técnica
 - Subvención para formación
- REDUCCIONES Y BONIFICACIONES EN LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS (RETA)
- EL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO
- RÉGIMEN PROFESIONAL DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE
- PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

8. EL TRABAJO POR CUENTA PROPIA Y EL APOYO A LA CREACIÓN DE EMPRESAS EN LA COMUNIDAD DE MADRID.

- AYUDAS E INCENTIVOS PARA EL EMPLEO DIRIGIDAS A EMPRESAS, TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y ENTIDADES DE CARÁCTER PRIVADO QUE NO TENGAN ÁNIMO DE LUCRO.
 - Desempleados/as, trabajadores/as, mayores de 45 años, mujeres, personas retornadas del extranjero, colectivo personas trans, personas desempleadas de larga duración
- AYUDAS A TRABAJADORES QUE SE CONSTITUYAN POR CUENTA PROPIA
- AYUDAS AMPLIACIÓN DE TARIFA PLANA DE AUTÓNOMOS
- BONIFICACIÓN DE CUOTAS POR CAPITALIZACIÓN DE DESEMPLEO
- RE-EMPRENDE: AYUDAS PARA UNA SEGUNDA OPORTUNIDAD PARA LOS AUTÓNOMOS

9. ENLACES DE INTERÉS

10. FUENTES CONSULTADAS PARA LA REALIZACIÓN DE ESTA GUÍA

CARTA DE LA ALCALDESA



Querido vecino:

Desde el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón hemos elaborado esta "Guía Laboral para el Empleo Senior" pensando, sobre todo, en aquellas personas que se encuentran en situación de desempleo o que tienen interés en mejorar su situación laboral.

Aunque según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) Pozuelo es el municipio de más de 50.000 habitantes con menor tasa de paro, entendemos que es prioritario facilitar todas las herramientas y recursos a nuestro alcance para que la cifra de parados se reduzca lo máximo posible.

Por todo ello, espero y deseo que esta guía, como todas las iniciativas que llevamos a cabo para que el nivel de empleo sea el más alto posible, le resulte de utilidad a la hora de realizar cualquier consulta relacionada con el mercado laboral, y, sobre todo, le permita ver cumplidas sus expectativas.

Un atento saludo,

A handwritten signature in black ink, which appears to be 'Susana Pérez Quislan'.

Susana Pérez Quislan
Alcaldesa de Pozuelo de Alarcón

CONTRATACIÓN*

*Al ser una guía especialmente pensada para trabajadores/as senior, sólo se han incluido los tipos de contrato que les son de aplicación, no desarrollándose contratos a los que no pueden optar, como por ejemplo el contrato para la formación o el aprendizaje.

CONCEPTO

Es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que este se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución.

¿QUIÉN TIENE CAPACIDAD PARA CONTRATAR?

- Las personas mayores de edad (18 años).
- Los menores de 18 años legalmente emancipados.
- Las personas mayores de 16 y menores de 18:
 - Si viven de forma independiente con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores.
 - Si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo.
- Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.

FORMA DEL CONTRATO

El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra.

Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

DURACIÓN DEL CONTRATO

El contrato de trabajo puede concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, en los supuestos legalmente previstos.

PERÍODO DE PRUEBA

Su establecimiento es optativo y de acordarlo deberán fijarlo por escrito en el contrato.

Su duración máxima se establecerá en los convenios colectivos y en su defecto la duración no podrá exceder de:

- Seis meses para los técnicos titulados.
- Dos meses para el resto de los trabajadores.

En las empresas con menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores concertados por tiempo no superior a seis meses, el período de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

En el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, el período de prueba será de un año en todo caso.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral.

Durante este período se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario.

El período de prueba se computa a efectos de antigüedad.

La situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES

El empresario, cuando la relación laboral con el trabajador sea superior a cuatro semanas, deberá informarle sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, de forma escrita y en el plazo de dos meses a contar desde la fecha de comienzo de la relación laboral. No será necesario facilitar nuevamente la información que ya figure en el contrato formalizado por escrito que obre en poder del trabajador.

Están excluidas de tal obligación las relaciones laborales especiales de los penados en instituciones penitenciarias y la de los menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.

La información incluirá, o indicará de forma precisa y concreta, la referencia legal, reglamentaria o convenio colectivo aplicable, siempre que esta permita al trabajador la información correspondiente. Los aspectos que deben recogerse son los siguientes:

CON CARÁCTER GENERAL

- La identidad de las partes del contrato de trabajo.
- La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.
- El domicilio social de la empresa o, en su caso, el domicilio del empresario y el centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios habitualmente. Cuando el trabajador preste sus servicios

de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes se harán constar estas circunstancias.

- El grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.
- La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución de determinación de dichas vacaciones.
- Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.

- El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

EN LOS SUPUESTOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL EXTRANJERO

Cuando la prestación de servicios en el extranjero fuera superior a cuatro semanas, el empresario deberá dar, además de la información de carácter general indicada anteriormente, la información adicional siguiente con anterioridad a su partida al extranjero:

- La duración del trabajo que vaya a prestarse en el extranjero.
- La moneda en que se pagará el salario.
- Las retribuciones en dinero o en especie, tales como dietas, compensaciones por gastos o gastos de viaje, y las ventajas vinculadas a la circunstancia de la prestación de servicios en el extranjero.
- En su caso, las condiciones de repatriación del trabajador.



DERECHO DE INFORMACIÓN DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN

Una copia básica de los contratos que deban formalizarse por escrito, a excepción de los contratos de relaciones especiales de alta dirección, para los que es suficiente su notificación, debe ser entregada en el plazo de diez días a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Igualmente se les notificarán en el mismo plazo las prórrogas de dichos contratos, así como las denuncias de los mismos.

La copia básica contendrá todos los datos del contrato, a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal del interesado. Dicha información estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores, a través de los órganos de participación institucional de los mismos en los correspondientes Servicios Públicos de Empleo.

COMUNICACIÓN DE LAS CONTRATACIONES A LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

Los empresarios están obligados a comunicar a los Servicios Públicos de Empleo, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito. Dicha comunicación se realizará mediante la presentación de copia del contrato de trabajo o de sus prórrogas.

También debe remitirse a los Servicios Públicos de Empleo la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregados a la representación legal de los trabajadores, si la hubiese.

La comunicación del contenido de los contratos de trabajo o de sus prórrogas y el envío o remisión de las copias básicas podrá efectuarse mediante la presentación en los Servicios Públicos de Empleo de copia de los contratos o de sus prórrogas. También podrá comunicarse a través de medios telemáticos.

Los Servicios Públicos de Empleo están obligados a incorporar a la base de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, compartida con dichos Servicios, todos los datos definidos como obligatorios por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Los trabajadores podrán solicitar de los Servicios Públicos de Empleo información del contenido de los contratos en los que sean parte.

Las referencias efectuadas a los Servicios Públicos de Empleo se entenderán realizadas al Servicio Público de Empleo Estatal y a los correspondientes Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito del trabajo, el

COMUNICACIÓN POR MEDIOS TELEMÁTICOS. CONTRAT@

empleo y la formación. Los empresarios están obligados a comunicar a los Servicios Públicos de Empleo, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito. Dicha comunicación se realizará mediante la presentación de copia del contrato de trabajo o de sus prórrogas.

También debe remitirse a los Servicios Públicos de Empleo la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregados a la representación legal de los trabajadores, si la hubiese.

La comunicación del contenido de los contratos de trabajo o de sus prórrogas y el envío o remisión de las copias básicas podrá efectuarse mediante la presentación en los Servicios Públicos de Empleo de copia de los contratos o de sus prórrogas. También podrá comunicarse a través de medios telemáticos.

Los Servicios Públicos de Empleo están obligados a incorporar a la base de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, compartida con dichos Servicios, todos los datos definidos como obligatorios por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Los trabajadores podrán solicitar de los Servicios Públicos de Empleo información del contenido de los contratos en los que sean parte.

Las referencias efectuadas a los Servicios Públicos de Empleo se entenderán realizadas al Servicio Público de Empleo Estatal y a los correspondientes Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.

La comunicación de los datos a que se refiere el apartado anterior se podrá realizar por medios telemáticos por los empresarios o personas o entidades que legalmente les representen.

La utilización de los medios telemáticos la podrán realizar los sujetos obligados a comunicar el contenido de la contratación laboral y las empresas y profesionales colegiados que ostenten la representación de las empresas en cuyo nombre actúen.

La autorización administrativa para el uso de medios telemáticos tendrá validez en todo el territorio estatal y deberá contener los datos de la empresa contratante y los datos personales de su representante. La solicitud deberá resolverse en un plazo máximo de quince días.

La autorización concedida permitirá al autorizado realizar las comunicaciones sea cual fuere la ubicación de los puestos de trabajo, y se mantendrá mientras duren las condiciones fijadas en la resolución de la concesión.

La comunicación por medios telemáticos se efectúa mediante la comunicación de la contratación on-line a través de la aplicación Contrat@. Esta aplicación permite a los empresarios que actúan en nombre propio y a las empresas y profesionales colegiados que actúen en representación de terceros, comunicar el contenido de la contratación laboral a los Servicios Públicos de Empleo desde su propio despacho o sede profesional.

A través de Contrat@ se pueden comunicar los datos de Contratos, Copias Básicas, Prórrogas, Llamamientos de fijos discontinuos y Pactos de horas complementarias, y puede hacerse por una de las cuatro opciones disponibles: a través de la comunicación de datos, a través del modelo de la comunicación, a través del envío de ficheros XML o a través de Servicios Web.

La utilización de este servicio requiere disponer de una Autorización de los Servicios Públicos de Empleo. Para ello se debe cumplimentar una Solicitud de Autorización y presentarla con la documentación precisa en dichos Servicios Públicos. Una vez concedida la Autorización, se podrá

acceder a Contrat@ bien con Certificado Digital o DNI electrónico, o con el Identificador de la Empresa y la clave personal que se asignó al realizar la solicitud.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

¿QUÉ ES?

La interrupción temporal de la prestación laboral sin quedar roto el vínculo contractual entre empresa y trabajador.

CAUSAS DE SUSPENSIÓN

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Excedencia forzosa.
- Incapacidad temporal.
- Maternidad.
- Paternidad.
- Riesgo durante el embarazo.
- Riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.
- Fuerza mayor temporal (esta suspensión deberá ser autorizada por la autoridad laboral competente en expediente de regulación de empleo).
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (esta suspensión deberá ser comunicada previamente a la autoridad laboral).
- Ejercicio de un cargo de responsabilidad sindical de ámbito provincial o superior.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Cierre legal de la empresa.
- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- Permiso de formación o perfeccionamiento profesional.
- Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- Excedencia voluntaria.

EFECTOS

La suspensión del contrato deja sin efectos las obligaciones de ambas partes: trabajar y remunerar el trabajo. En algunos casos el trabajador percibirá una prestación de la Seguridad Social sustitutiva del salario.

REINCORPORACIÓN AL TRABAJO Y DURACIÓN DE LA SUSPENSIÓN

• Con carácter general:

El trabajador tiene derecho a reincorporarse al trabajo que ocupaba una vez cesen las causas que motivaron la suspensión excepto en los supuestos de suspensión por mutuo acuerdo de las partes y por causas consignadas válidamente en el contrato, en que se estará a lo pactado.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos de maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

- **Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior (excedencia forzosa):**

Deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el ejercicio de cargo.

- **Incapacidad temporal:**

Si el trabajador en incapacidad temporal es declarado en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, será motivo de extinción del contrato de trabajo, salvo que, 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, en cuyo caso 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.



• Maternidad:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Este período se distribuye a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de período de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho de suspensión del contrato por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle; serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios, iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto, a los efectos de ampliación del período de descanso por maternidad.

En el supuesto de discapacidad del hijo la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. Para la ampliación del período de descanso por maternidad en los supuestos de discapacidad del hijo, se aplicará la escala de valoración específica para menores de tres años, considerando que procede la ampliación cuando la valoración sea al menos del grado 1 moderado. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos en los que el permiso de maternidad se ejerza a tiempo parcial, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores será el que hubiera correspondido al trabajador si no hubiera reducido su jornada.

• **Paternidad:**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de suspensión por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

La suspensión del contrato de trabajo por paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

En los supuestos en los que el permiso de paternidad se ejerza a tiempo parcial, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores será el que hubiera correspondido al trabajador si no hubiera reducido su jornada.

La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

• **Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento:**

Se incluyen los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. del Estatuto de los Trabajadores.

Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.



Para la ampliación del período de descanso por maternidad en el supuesto de discapacidad del menor acogido, se aplicará la escala de valoración específica para menores de tres años, considerando que procede la ampliación cuando la valoración sea al menos del grado 1 moderado.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos en los que este permiso se ejerza a tiempo parcial, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores será el que hubiera correspondido al trabajador de no haber reducido su jornada.

- **Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural:**

La suspensión del contrato de trabajo finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

- **Protección contra la violencia de género:**

La suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que, en las actuaciones de tutela judicial de protección de la víctima, requiriese la continuidad de la suspensión, en cuyo caso el juez podrá prorrogarla por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Al cesar las causas de la suspensión, la trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

- **Suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor.**

Esta suspensión de los contratos a iniciativa del empresario debe estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, debe ser comunicada previamente a la autoridad laboral e ir precedida de un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no superior a quince días.

La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Durante el periodo de reducción de jornada no podrá realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

El contrato de trabajo también podrá ser suspendido o podrá reducirse la jornada a iniciativa del empresario por causa derivada de fuerza mayor.

Dicha causa ha de ser debidamente constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo expediente tramitado al efecto.

Durante las suspensiones de contratos o reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.

EXCEDENCIAS

¿QUÉ SON?

Se entiende por éstas las situaciones de suspensión del contrato de trabajo a solicitud del trabajador.

Clases

• Forzosa

Su concesión es obligatoria para la empresa y comporta la conservación del puesto de trabajo y su período se tiene como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad.

El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la causa que lo produjo.

Causas:

- o Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- o Realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

• Voluntaria

Se requiere antigüedad de un año mínimo en la empresa. No se reconoce derecho a reserva del puesto de trabajo sino derecho preferente de reingreso cuando haya vacante de igual o similar categoría.

Su duración será entre cuatro meses y cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO O DE FAMILIARES

Duración máxima de tres años para el 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 tendrá derecho a una excedencia de duración no superior a dos años, salvo que por negociación colectiva se amplíe, para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, quien por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho, por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El inicio de un nuevo período de excedencia dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia 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 su empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a reserva de puesto. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente 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 y hasta un máximo de dieciocho si se trata de categoría especial.

Los períodos de hasta tres años de excedencia por cuidado de hijo o menor, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia para el cuidado de otros familiares.

Cuando las situaciones de excedencia señaladas hubieran estado precedidas por una reducción de jornada por razones de guarda legal, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

La situación de excedencia por período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tendrá la consideración de situación asimilada al alta para obtener las prestaciones por desempleo.

Dicho período no podrá computarse como de ocupación cotizada para obtener las prestaciones por desempleo, pero a efectos de este cómputo se podrá retrotraer el período de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera permanecido en la situación de excedencia forzosa.

Además de los que aquí se indican, por convenio colectivo pueden preverse otros supuestos de excedencia (voluntaria o forzosa), estándose entonces a lo pactado en cuanto a sus causas, régimen y efectos.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Significa la terminación de la relación laboral entre empresa y trabajador y sus causas pueden ser las que a continuación se indican:

- Mutuo acuerdo entre las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- En el caso del contrato de interinidad, por alguna de las siguientes causas:
 - o La reincorporación del trabajador sustituido.
 - o El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
 - o La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
 - o El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones Públicas.
- Dimisión del trabajador.

- Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente, total o absoluta del trabajador.
- Jubilación del trabajador.
- Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- Fuerza mayor.
- Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Voluntad del trabajador fundada en un incumplimiento contractual del empresario.
- Despido disciplinario.
- Causas objetivas legalmente procedentes.
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.

Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos.

TIPOS DE CONTRATO

CONTRATO INDEFINIDO

DEFINICIÓN

Es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.

El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito.

El contrato de trabajo indefinido podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS

Los contratos indefinidos pueden en algunos casos ser beneficiarios de incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que en cada caso se exijan por la normativa de aplicación, dependiendo de las características de la empresa, del trabajador y, en su caso, de la jornada.



FORMALIZACIÓN

Su formalización puede ser verbal o escrita.

En el caso de relación laboral indefinida, deberán constar por escrito: las acogidas al programa de fomento del empleo, cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

De no observarse la formalización por escrito cuando sea exigible, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios, tal y como establece el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

Cuando se trate de trabajo fijo discontinuo el contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar la indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y el orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

En el supuesto de trabajadores a distancia en el contrato deberá hacerse constar el lugar en que se realice la prestación.

Si el contrato se celebra a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo. 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.

Las conversiones de contratos temporales en indefinidos podrán celebrarse con jornada a tiempo completo, a tiempo parcial o fijo discontinuo y deberán formalizarse por escrito y al igual que los contratos iniciales, en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal y se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

La bonificación o reducción se aplicará durante un período de 24 meses.

En el caso de empresas con menos de diez trabajadores la medida se prolongará durante 12 meses más, quedando exentos durante este último período de la aplicación del tipo de cotización los primeros 250 euros de la base de cotización o la cuantía que proporcionalmente corresponda en los supuestos de contratación a tiempo parcial.

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA PARA TRABAJADORES MAYORES DE CINCUENTA Y DOS AÑOS BENEFICIARIOS DE LOS SUBSIDIOS POR DESEMPLEO

Requisitos de los trabajadores

Trabajadores desempleados mayores de cincuenta y dos años, inscritos en el Servicio Público de Empleo, que sean beneficiarios de cualquiera de los subsidios recogidos en el artículo 274 del Texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social o del subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios de la Seguridad Social.

La aplicación de esta medida será voluntaria.

El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.

Características del contrato

El contrato se realizará a tiempo completo y de forma indefinida.

Se formalizará por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

Requisitos de la empresa

No se podrá aplicar esta medida cuando se trate de contratos de inserción o de contratos subvencionados

por el Servicio Público de Empleo Estatal al amparo del Programa de Fomento de Empleo Agrario o cuando la contratación sea efectuada por:

- Empresas que tengan autorizado expediente de regulación de empleo en el momento de la contratación.
- Empresas en las que el desempleado beneficiario del subsidio por desempleo haya trabajado en los últimos doce meses, salvo en el caso de contratos con trabajadores eventuales incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios de la Seguridad Social.

Incentivos

Las ayudas que podrán recibir los beneficiarios del subsidio y las empresas que los contraten son las siguientes:

- Abono mensual al trabajador del 50% de la cuantía del subsidio, durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir del subsidio.
- Abono al trabajador, en un solo pago, de tres meses de la cuantía del subsidio si el trabajo que origina la compatibilidad obliga al beneficiario a cambiar de lugar habitual de residencia.
- Bonificación que corresponda en caso de contratación indefinida si se cumplen los requisitos de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, o de la Ley 3/2012 de 6 de julio.
- El abono mensual a que se refiere el apartado anterior lo percibirá el trabajador de la entidad gestora de las prestaciones durante el tiempo establecido en dicho apartado, descontando, en su caso, el período de tres meses de subsidio de la ayuda a la movilidad geográfica prevista en el apartado anterior equivalente a seis meses de abono del subsidio en el régimen de compatibilidad señalado.

El empresario, durante este tiempo, tendrá cumplida la obligación del pago del salario que corresponde al trabajador, completando la cuantía del subsidio recibido por el trabajador hasta el importe de dicho salario, siendo asimismo responsable de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado incluyendo el importe del subsidio. En el caso de trabajadores eventuales incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios de la Seguridad Social, el empresario será responsable de la cotización por jornadas reales al REASS por las contingencias que correspondan.

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Requisitos de los trabajadores

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- Para que la empresa tenga derecho a las bonificaciones, el trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Asimismo, a efectos de bonificaciones, quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Las dos últimas exclusiones no se aplicarán cuando se trate 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 por 100
- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.

Requisitos de la empresa

Podrán solicitar los beneficios que a continuación se indican las empresas que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, así como las cooperativas de trabajo asociado que incorporen trabajadores con discapacidad como socios y cumplan los requisitos siguientes:

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones corres-

pondientes. Si durante el periodo de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente programa, respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el cómputo del tiempo máximo de bonificación.

- No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa.
- Las empresas deberán solicitar los trabajadores con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo.

Incentivos

Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo.

Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3.907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:

Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

Trabajadores con discapacidad severa		
Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	5.100 euros/año	5.950 euros/año
Mayores de 45 años	6.300 euros/año	6.300 euros/año

Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.

La empresa, para poder bonificarse en la cuota empresarial, tendrá que cumplir los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.

Deducción de la cuota íntegra la cantidad de 9.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.

Deducción de la cuota íntegra la cantidad de 12.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.

Obligaciones de la empresa

Las empresas beneficiarias de las subvenciones estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de cese voluntario, despido procedente o extinción de la relación laboral por causas objetivas deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad.

En caso de incumplir esta obligación la empresa deberá reintegrar las cantidades correspondientes al periodo de incumplimiento; este reintegro de cantidades debe limitarse a la subvención recibida, no estando obligada a devolver cantidad alguna por las bonificaciones disfrutadas hasta el momento.

Trabajadores sin discapacidad severa		
Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500 euros/año	5.350 euros/año
Mayores de 45 años	5.700 euros/año	5.700 euros/año

La devolución de la cantidad correspondiente por la subvención será la parte proporcional al tiempo durante el cual el trabajador no está en la plantilla de la empresa, es decir, el tiempo que resta desde la fecha del cese voluntario, despido procedente o extinción de la relación laboral por causas objetivas.

En el supuesto de despido improcedente la devolución será por la totalidad de la cantidad de subvención recibida.

INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO

Requisitos de los trabajadores

Tener la condición de cónyuge, ascendientes, descendientes o parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado del trabajador autónomo.

Requisitos del trabajador autónomo

Para poder acogerse a esta bonificación será necesario que el trabajador autónomo no hubiera extinguido contratos de trabajo, bien por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido declarados judicialmente improcedentes, bien por despidos colec-

tivos que hayan sido declarados no ajustados a Derecho, en los doce meses anteriores a la celebración del contrato que da derecho a la bonificación prevista.

El empleador deberá mantener el nivel de empleo en los seis meses posteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la citada bonificación. A efectos de examinar el nivel de empleo y su mantenimiento, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a Derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

Características del contrato

Contrato de duración indefinida.

Incentivos

Bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes del 100 por 100 durante un período de doce meses.



INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN

Requisitos de los trabajadores

Personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación.

Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social

Los empleadores que contraten indefinidamente a personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante tres años.

Si el contrato se celebra a tiempo parcial las bonificaciones se disfrutarán de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

Requisitos de la empresa

Para la aplicación de este incentivo la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante, al menos, dos años desde la celebración del mismo.

En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro del incentivo.

No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato o por resolución durante el período de prueba.

CONTRATOS TEMPORALES

DEFINICIÓN

El contrato temporal, es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado.

El contrato de trabajo temporal podrá celebrarse a jornada completa o parcial.

El contrato de trabajo temporal se formalizará por escrito, podrá ser verbal cuando en la situación de eventual por circunstancias de la producción la duración del mismo sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa.

Se pueden dar como situaciones de temporalidad:

- La realización de una obra o servicio determinado.
- Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- La sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Los contratos temporales o de duración determinada pueden en algunos casos ser beneficiarios de incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que en cada caso se exijan por la normativa de aplicación, dependiendo de las características de la situación temporal, de la empresa, del trabajador, de la jornada o de la duración.

El uso injustificado de la contratación temporal o el incumplimiento de obligaciones convierte la contratación temporal en indefinida.

Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos, excepto para las relaciones laborales de interinidad y relevo.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

FORMALIZACIÓN

Su formalización puede ser verbal o escrita. Deberán constar por escrito, los acogidos a un programa de fomento del empleo y cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.

De no observarse la formalización por escrito cuando sea exigible, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios, tal y como establece el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en la normativa reguladora cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, así como sus prórrogas, deban o no formalizarse por escrito.

En el supuesto de trabajadores a distancia en el contrato deberá hacerse constar el lugar en que se realice la prestación.

Si el contrato se celebra a tiempo parcial en el contrato deberán figurar 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.

CONTRATO TEMPORAL POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Objeto

Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Los Convenios Colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

Características del contrato

Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

La duración será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo. No obstante, los contratos no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo sectorial de ámbito estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto, la duración del contrato, así como el trabajo a desarrollar.

El contrato se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato.

Cuando la duración del contrato sea superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento por parte del empresario del plazo mencionado anteriormente le obligará al abono de una indemnización

equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Ejecutada la obra o servicio, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

A la finalización del contrato, llegado a término, el trabajador 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.

Otras características

Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

- Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
- Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.
- Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.

También se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.

CONTRATO TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS DEL MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREAS O EXCESO DE PEDIDOS (EVENTUAL)

Objeto

Se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Características del contrato

Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses.

En atención al carácter estacional de la actividad en que se pueden producir las circunstancias señaladas anteriormente, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente:

- La duración máxima del contrato.
- El período dentro del cual puede celebrarse.
- Ambas cosas.

En cualquier caso, los convenios colectivos no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes de dicho período de referencia, no siendo superior a doce meses.

En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Se formalizarán por escrito cuando su duración exceda de cuatro semanas y en aquellos casos que se concierten a tiempo parcial.

En el contrato deberá constar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y además, entre otros extremos, la duración y el trabajo a desarrollar.

El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido.

Los contratos que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.

A la finalización del contrato, llegado a término el trabajador 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.

Otras características

Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

- Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
- Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.
- Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.

También se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.

CONTRATO TEMPORAL PARA SUSTITUIR A TRABAJADORES CON DERECHO A RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO (INTERINIDAD)

Objeto

Sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Sustituir a un trabajador autónomo, a un socio trabajador o a un socio de trabajo de una sociedad cooperativa en el supuesto de riesgo durante el embarazo o en los periodos de descanso por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Y el celebrado -hasta un máximo de 12 meses- por un trabajador incluido en el Régimen Especial de la Seguridad Social de trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que contraten a un trabajador por cuenta ajena en el caso de que aquel tenga a su cuidado y cargo a menores de 7 años o a un familiar; por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada o con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento o una discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento, cuando dicha discapacidad esté debidamente acreditada, siempre que dicho familiar no desempeñe una actividad retribuida.

Características del contrato

Deberá celebrarse a jornada completa excepto en dos supuestos:

- Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
- Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el artículo 37, apartados 4 y 5, del Estatuto de los Trabajadores, o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido, así como en los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento.

La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Cuando el contrato se realice para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación, identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución y, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna, así como especificar suficientemente la circunstancia que determina su duración, la duración del contrato y el trabajo a desarrollar.

El contrato de interinidad se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:

- La reincorporación del trabajador sustituido.
- El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
- La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

- El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las administraciones públicas.

Los contratos de interinidad que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continuase prestando servicios.

Otras características

Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

- Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
- Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.
- Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.

También se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.

INCENTIVOS PARA LA SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORES QUE SE ENCUENTRAN EN SITUACIÓN DE EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES, CON REDUCCIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

Incentivos

Rigen las normas generales expuestas en "Contrato de interinidad" con las siguientes particularidades:

Los contratos de interinidad que se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores, para sustituir a trabajadores que estén en la situación de excedencia a que se refiere el artículo 46.3, darán derecho a una reducción en las

cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías siguientes:

- 95% durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- 60% durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- 50% durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

Los citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresario o quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de sociedades y las que se produzcan con estos últimos.

INCENTIVOS PARA LA SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORES EN FORMACIÓN POR TRABAJADORES BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Características

Podrán acogerse a este programa todas las empresas, cualquiera que sea el tamaño de su plantilla, que sustituyan a sus trabajadores con desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el tiempo en que aquéllos participen en acciones de formación, siempre que tales acciones estén financiadas por cualquiera de las administraciones públicas.

La aplicación de este programa será obligatoria para los trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo.

Incentivos

El trabajador desempleado contratado percibirá la prestación contributiva o el subsidio por desempleo a que tenga derecho por el 50% de la cuantía durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir de la prestación o del subsidio.

El empresario, durante el período de percepción de la prestación o subsidio que se compatibiliza, deberá abonar al trabajador la diferencia entre la cuantía de la prestación o subsidio por desempleo recibida por el trabajador y el salario que le corresponda, siendo asimismo responsable de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado, incluyendo el importe de la prestación o del subsidio por desempleo.

Las empresas deberán presentar en la oficina de empleo un certificado expedido por la Administración pública o entidad encargada de gestionar la formación mediante el cual se acredite la participación de sus trabajadores en las acciones formativas programadas, así como el tiempo de duración de las mismas.

INCENTIVOS PARA LA SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORES DURANTE LOS PERÍODOS DE DESCANSO POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL O SUSPENSIÓN POR PATERNIDAD

Incentivos

Rigen las normas generales expuestas en “contrato de interinidad” con las siguientes particularidades:

Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento en los términos establecidos en los artículos 48.4 y 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a una bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta. Dichos beneficios se extenderán también a los socios trabajadores, socios de trabajo de las sociedades cooperativas y trabajadores autónomos, con independencia del régimen de afiliación.

Si el trabajador no agota el período de descanso a que tuviera derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su reincorporación a la empresa.

En la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo, mediante contratos de interinidad bonificados establecidos con desempleados, les será de aplicación una bonificación del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de la actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituido (Disposición Adicional 2ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio), modificada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Exclusiones

Los citados beneficios no serán de aplicación en los siguientes casos:

- Contrataciones que se celebren con el cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresario o de aquéllos que sean miembros de los órganos de administración de las sociedades.
- Contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus Organismos Autónomos.

INCENTIVOS PARA LA SUSTITUCIÓN DE BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Incentivos

Se tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y de enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

Los trabajadores contratados deben ser personas con discapacidad desempleadas que sustituyan a trabajadores con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el período en que persista dicha situación.

INCENTIVOS PARA LA SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Incentivos

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, duran-

te todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

INCENTIVOS Y CLÁUSULAS ESPECÍFICAS A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL PARA TRABAJADORES MAYORES DE CINCUENTA Y DOS AÑOS BENEFICIARIOS DE LOS SUBSIDIOS POR DESEMPLEO

Requisitos de los trabajadores

Trabajadores desempleados mayores de cincuenta y dos años, inscritos en el Servicio Público de Empleo, que sean beneficiarios de cualquiera de los subsidios recogidos en el artículo 274 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social o del subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

La aplicación de esta medida será voluntaria.

El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.

Requisitos de la empresa

No se podrá aplicar esta medida cuando se trate de contratos de inserción o de contratos subvencionados por el Servicio Público de Empleo Estatal al amparo del Programa de Fomento de Empleo Agrario o cuando la contratación sea efectuada por:

- Empresas que tengan autorizado expediente de regulación de empleo en el momento de la contratación.
- Empresas en las que el desempleado beneficiario del subsidio por desempleo haya trabajado en los últimos doce meses, salvo en el caso de contratos con trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Características del contrato

El contrato se realizará a tiempo completo y de forma temporal, con una duración superior a tres meses, salvo en el caso de contratos con trabajadores even-

tuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Se formalizará por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

Incentivos

Las ayudas que podrán recibir los beneficiarios del subsidio y las empresas que los contraten son las siguientes:

- Abono mensual al trabajador del 50% de la cuantía del subsidio, durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir del subsidio y sin perjuicio de la aplicación de las causas de extinción del derecho previstas en las letras a), e), f), y g) del artículo 272 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Abono al trabajador, en un solo pago, de tres meses de la cuantía del subsidio si el trabajo que origina la compatibilidad obliga al beneficiario a cambiar de lugar habitual de residencia.
- El abono mensual a que se refiere el primer apartado lo percibirá el trabajador de la entidad gestora de las prestaciones durante el tiempo establecido en dicho apartado, descontando, en su caso, el período de tres meses de subsidio de la ayuda a la movilidad geográfica prevista en el segundo apartado equivalente a seis meses de abono del subsidio en el régimen de compatibilidad señalado.

El empresario, durante este tiempo, tendrá cumplida la obligación del pago del salario que corresponde al trabajador, completando la cuantía del subsidio recibido por el trabajador hasta el importe de dicho salario, siendo asimismo responsable de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado incluyendo el importe del subsidio. En el caso de trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario, el empresario será responsable de la cotización por jornadas reales al REASS por las contingencias que correspondan.

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DEL CONTRATO TEMPORAL DE SITUACIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL

Es la situación que da lugar a que se celebre un contrato de trabajo a tiempo parcial con el trabajador que concierta con su empresa una reducción de jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50%, o del 75% en los

supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

Requisitos de los trabajadores

El trabajador que accede a la jubilación parcial debe tener al menos 60 años cumplidos, la edad mínima dependerá:

- Si es mutualista: 60 años de edad real.
- Si no tienen la condición de mutualistas la exigencia de este requisito de edad mínima se aplicará de forma gradual desde el año 2013 al 2027, en función de los periodos cotizados- a partir de 33 años cotizados.
- Para los que no tengan la condición de mutualista y están afectados por la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto: 61 años de edad real.

El acceso estará en función de los períodos cotizados:

- 33 años de cotizaciones efectivas en general.
- 30 años de cotizaciones efectivas, para quienes resulte de aplicación la disposición final 12.2.
- 25 años, en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, a partir de 01-01-2013.

También se exige un periodo de antigüedad en la empresa de al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

Para los que acceden a partir de la edad ordinaria de jubilación no se exige antigüedad en la empresa y el período mínimo de cotización será 15 años, de los cuales 2 deberán estar incluidos dentro de los 15 años anteriores al hecho causante.

Características del contrato

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato de situación de jubilación parcial, en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la

jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DEL CONTRATO TEMPORAL DE RELEVO

Requisitos de los trabajadores

Este tipo de contrato se concierta con un trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial.

Se celebrará simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.

Características del contrato

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- b) Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto en que, la reducción de jornada y de salario pudiera alcanzar el 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpliera los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

- c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado b), es decir que el contrato se formalice indefinido y a tiempo completo, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre

las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

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

Incentivos

Los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial darán derecho a las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social previstas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), para los colectivos indicados en la citada norma. También podrán tener derecho si se cumplen los requisitos establecidos, a los incentivos de la Ley 3/2012 de 6 de julio (BOE de 7 de julio de 2012), así como a los que pudieran corresponder de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

Las transformaciones de los contratos temporales de relevo en indefinido pueden dar lugar a bonificación.

Otras características

La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquélla estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas o días de trabajados.



INCENTIVOS Y CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE FOMENTO DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Requisitos de los trabajadores

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Desempleados inscritos en la oficina de empleo.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Características del contrato

- El contrato se realizará:
- Por escrito, en modelo oficial facilitado por el Servicio Público de Empleo Estatal.
- Duración entre doce meses y tres años.
- Prórrogas no inferiores a doce meses.
- El contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial.

Requisitos de la empresa

No podrán contratar temporalmente a personas con discapacidad las empresas que, en los doce meses anteriores a la contratación, hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.

El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o declaración de improcedencia del despido o de la Extinción derivada del despido colectivo.

Las empresas deberán solicitar los trabajadores con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo.

Incentivos

Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

Trabajadores con discapacidad sin discapacidad severa		
Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500 euros/año	5.350 euros/año
Mayores de 45 años	5.700 euros/año	5.700 euros/año
Trabajadores con discapacidad con discapacidad severa		
Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	5.100 euros/año	5.950 euros/año
Mayores de 45 años	6.300 euros/año	6.300 euros/año

Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.

Deducción de la cuota íntegra la cantidad de 9.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.

Deducción de la cuota íntegra la cantidad de 12.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.

Otras características

A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de doce días de salario por año de servicio.

CONTRATO EN PRÁCTICAS

DEFINICIÓN

El contrato de trabajo en prácticas tiene por objeto la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. No se trata únicamente de adquirir experiencia en un trabajo determinado, sino también de que esa experiencia actúe sobre los estudios cursados.

Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

FORMALIZACIÓN

Su formalización deberá constar por escrito.

De no observarse la formalización por escrito cuando sea exigible, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios, tal como se establece el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas, los contratos

realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, así como sus prórrogas, deban o no formalizarse por escrito.

En el supuesto de trabajadores a distancia, en el contrato deberá hacerse constar el lugar en que se realice la prestación.

Si el contrato se celebra a tiempo parcial en el contrato deberán figurar 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 y el número y distribución de las horas contratadas.

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

Que estén en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

Que no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO

Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.

No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años; dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.

HERRAMIENTAS PARA LA BÚSQUEDA DEL CONTRATO ADECUADO

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

El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

A la finalización del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

Las conversiones en contratos indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial, podrá acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley 3/2012, de 6 de julio

OTRAS CARACTERÍSTICAS

La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.

A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad. A estos efectos, los títulos de grado, máster y, en su caso doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán de la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante contrato en prácticas, el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

Existen en las Administraciones diferentes herramientas que permiten seleccionar el tipo de contrato que sea más adecuado aplicando atendiendo a las circunstancias particulares de los trabajadores y del tipo de empresa.

Como ejemplo, podemos destacar las siguientes:

- A golpe de clic y en unos pocos segundos, los empleadores madrileños ya pueden conocer las ayudas que tienen disponibles para la contratación. Es la nueva apuesta de la Comunidad de Madrid, una calculadora que orienta a los empleadores sobre las bonificaciones a las que pueden optar en cada circunstancia según el contrato que vayan a formalizar.
- La Comunidad de Madrid también pone a disposición de los empleadores una oficina online, de apoyo al emprendedor; cuyo objetivo es prestar atención especializada e individualizada a los empleadores de la región y facilitar su labor de búsqueda de los candidatos más adecuados a sus necesidades.
- El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) permite en sólo cinco pasos determinar qué tipo de contrato es el más adecuado, así como la descarga del modelo oficial de contrato y su presentación telemática del mismo para dar cumplimiento a todas las obligaciones legales.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

DERECHOS Y DEBERES LABORALES

En ocasiones nos centramos en nuestra búsqueda de empleo y una vez conseguido, desconocemos cuales son nuestros derechos y deberes como trabajador/a.

Este apartado tiene como objeto proporcionar información sobre los derechos y deberes que se derivan de la relación laboral por cuenta ajena, tanto si eres empleado/a como si eres emprendedor/a y tienes trabajadores/as contratados/as.

DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS DE LOS TRABAJADORES

Dentro de los derechos y deberes laborales básicos de los/as trabajadores/as podemos distinguir:

- Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.
- Derecho a la libre sindicación. Se refiere a la posibilidad de fundar sindicatos, a la libre afiliación, y al derecho de los propios sindicatos a fundar confederaciones y organizaciones sindicales internacionales y el derecho a afiliarse a las mismas. Se trata de un derecho que puede ser limitado para ciertos colectivos (Cuerpos e Institutos Militares).
- Derecho a la negociación colectiva, para los representantes de trabajadores y empresarios, y cuya principal manifestación es la conclusión de Convenios Colectivos, normas de primera magnitud en la relación laboral.



- Derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores y empresarios.
- Derecho a la huelga de los trabajadores en defensa de sus intereses.
- Derecho de reunión. Es un derecho que se ejercita dentro de la empresa o centro de trabajo y se manifiesta en las Asambleas de trabajadores y en la de los miembros de secciones sindicales.
- Derecho de información, consulta y participación en la empresa.

Derechos derivados del contrato de trabajo

Un contrato de trabajo supone unos derechos para el/la trabajador/a, que se convierten en obligaciones para el/la empresario/a.

Los derechos de los/as trabajadores/as son:

- Derecho a la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo. Este derecho supone la obligación por parte del empresario de proporcionar al trabajador un trabajo de modo real y adecuado.
- Derecho a la promoción y formación en el trabajo, esto es, la facultad de acceder a un trabajo más cualificado, mejor remunerado, o de mejores expectativas en función de la experiencia y del mérito profesional, y el derecho a obtener permisos para asistir a cursos de formación y perfeccionamiento.
- Derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- Derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo. Con ello nos referimos a las políticas de prevención de riesgos laborales, es decir, al conjunto de facultades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. En caso de riesgo grave e inminente para la vida o su salud, derecho a interrumpir su actividad laboral, pudiendo también interrumpirse, de modo total o parcial, la actividad empresarial por esa causa, en virtud de acuerdo mayoritario de los representantes de los trabajadores, o por acuerdo mayoritario de los delegados de prevención cuando no sea posible reunir con urgencia a aquellos.
- Derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Derecho a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida. Es el derecho al salario, que deberá abonarse en la fecha y lugar convenidos.
- Derecho al ejercicio individual de acciones derivadas de su contrato de trabajo, esto es, derecho a acudir a los tribunales en defensa de sus derechos e intereses.

Y en general, todos los derechos que se deriven del contrato de trabajo específico.

Deberes derivados del contrato de trabajo

Las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derechos de su empresario. Los deberes de los trabajadores son:

- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones directivas. Es el deber de obediencia del trabajador que queda sometido al poder disciplinario del empresario en el caso de incumplimientos de aquél y siempre que las órdenes o instrucciones no sean abusivas o ilegítimas.
- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia. La empresa podrá verificar las faltas al trabajo por motivos de salud, y el trabajador deberá permitir su revisión médica. De lo contrario, perderá sus derechos económicos que estén a cargo del empresario.
- Contribuir a la mejora de la productividad. Al igual que el anterior supone, en este caso, una concreción del deber general de realizar la prestación laboral con la diligencia debida.
- No desarrollar actividades concurrentes con la empresa. Aunque tratado en la ley de manera específica no es más que una concreción del deber

general de buena fe, su finalidad es la evitación de un perjuicio en la persona del empleador.

- Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten, tema relacionado con la seguridad y salud en el trabajo, y con las medidas de prevención de riesgos laborales por lo que se refiere a las obligaciones de los trabajadores.

Y en general, los demás deberes que se establezcan en el contrato de trabajo.

po mínimo indispensable que le permita cumplir con esta obligación, salvo que por pacto o Convenio se establezca un periodo determinado.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal

En los términos establecidos legal o convencionalmente, el trabajador dispondrá del tiempo que legalmente se establezca.

Para la realización de exámenes académicos

El tiempo necesario. Los trabajadores que cursen estudios tendrán preferencia para elegir turno dentro de la empresa.

Para la realización de asuntos propios

Suelen figurar contemplados en el Convenio Colectivo o ser pactados por el empresario y trabajador; normalmente carecen de retribución.

Licencia para la búsqueda de nuevo empleo

El trabajador tendrá derecho a que en los casos de despido por causas objetivas se le conceda una licencia de 6 horas semanales retribuidas para la búsqueda de un nuevo empleo.

Debe tenerse en cuenta que estos permisos pueden ser ampliados por mutuo acuerdo entre las partes y por Convenio Colectivo.

PERMISOS DE LOS TRABAJADORES

Cuando concurren determinadas circunstancias, la Ley concede a los trabajadores la posibilidad de ausentarse del trabajo, sin que ello implique una reducción de su salario: son los llamados permisos retribuidos o licencias.

Siempre se solicitarán mediante previo aviso por parte del trabajador a la empresa, debiendo aportar posteriormente su justificación.

La duración y sus características vienen establecidas principalmente en los Convenios Colectivos, aunque es el Estatuto de los Trabajadores quien regula de forma genérica estos permisos.

Matrimonio

El trabajador puede ausentarse del trabajo durante un periodo de 15 días naturales.

Embarazo

La trabajadora puede ausentarse el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto si se desarrollan dentro de la jornada de trabajo.

Por traslado del domicilio habitual

El trabajador podrá ausentarse un día.

Para el cumplimiento de un deber inexcusable de naturaleza pública y personal

Como el derecho a voto o haber sido citado como testigo en un juicio, el trabajador dispondrá del tiempo

VACACIONES

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será el pactado en Convenio Colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a 30 días naturales (en su cómputo se incluyen los domingos y festivos).

Las vacaciones anuales deben disfrutarse por el trabajador dentro del año natural en el que se devengan (del 1 de enero al 31 de diciembre). El disfrute de las vacaciones no puede ser sustituido por una compensación económica ni acumularse a las que se devenguen en años sucesivos. Si el trabajador no disfruta las vacaciones en el año en que se generan, pierde su derecho a disfrutarlas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponda, 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.

El periodo o periodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los Convenios Colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. Por acuerdo entre el empresario y el trabajador, el disfrute de las vacaciones puede dividirse en periodos siempre y cuando al menos uno de ellos tenga una duración de 2 semanas sin interrupción.

El calendario de las vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecorrible.

Las vacaciones anuales son retribuidas y la cuantía de su retribución coincide con la que perciba normalmente el trabajador en su jornada habitual.

SALARIOS

¿QUÉ ES?

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, sin discriminación por razón de sexo, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo,

cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

COMPOSICIÓN DEL SALARIO

La estructura del salario se establece mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual y deberá comprender:

- **El salario base.**

Es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.

- **Complementos salariales.**

Es la retribución fijada en función de circunstancias relativas a:

- Las condiciones personales del trabajador.
- Al trabajo realizado.
- A la situación y resultados de la empresa.

Puede pactarse que sean consolidables o no, no teniendo el carácter consolidable, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

Entre los complementos salariales que normalmente se pactan en la negociación colectiva cabe destacarse:

- La antigüedad.
- Las pagas extraordinarias.
- La participación en beneficios.
- Los complementos del puesto de trabajo, tales como penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnos, trabajo nocturno, etc.
- Primas a la producción por calidad o cantidad de trabajo.
- Residencia en provincias insulares y Ceuta y Melilla, etc.

Cuando los salarios realmente percibidos en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores

que los fijados en el orden normativo o convencional, operará el principio de compensación y absorción entre ellos.

En cuanto a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa, tendrá prioridad aplicativa el convenio colectivo de empresa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior.

Retribuciones que no tienen la consideración de salario

Las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de:

- Indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.
- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Los pluses de distancia y transporte.
- Indemnizaciones correspondientes a traslados.
- Indemnizaciones correspondientes a suspensiones o despidos.
- Dietas por alojamiento y manutención.

Abono del salario

El trabajador tiene derecho:

- A la percepción del salario en la fecha y lugar convenido o conforme a los usos y costumbres.
- A la entrega de un recibo individual y justificativo del pago del salario.
- A que el abono de las retribuciones periódicas y regulares no se efectúe por períodos de tiempo superiores al mes.
- A percibir él o sus representantes legales, con su autorización, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.
- A percibir un interés del 10 por 100 anual por mora sobre el importe del salario, en caso de retraso en el pago.

El empresario procederá a efectuar de forma delegada la retención de las cargas fiscales y de Seguridad Social que legalmente procedan sobre las retribuciones de los trabajadores.

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores tienen derecho anualmente, al menos, a dos pagas extraordinarias:

La cuantía será la pactada por convenio colectivo.

Se hacen efectivas una por Navidad y otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre empresario y representantes legales de los trabajadores. Si se acuerda en convenio, se podrá prorratear su importe mensualmente.

El recibo de salarios

El empresario tiene la obligación de facilitar al trabajador, juntamente con el salario, un «recibo de salarios», que se ajustará al modelo establecido por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, salvo que, por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores se establezca otro modelo que contenga, con la debida claridad y separación, las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

El empresario deberá informar a los trabajadores, en el recibo justificativo de pagos de salarios de la cuantía total de cotización a la Seguridad Social indicando la parte que corresponde a la aportación del empresario y la parte correspondiente al trabajador.

Se consideran ajustados al modelo oficial los recibos de salarios que, sin eliminar ninguno de los conceptos contenidos en el citado modelo, ni alterar su denominación, contengan modificaciones de carácter puramente formal o incluyan elementos adicionales de información al trabajador sobre la retribución percibida.

El recibo de salarios se referirá a meses naturales. Las empresas que abonen a los trabajadores salarios por periodos inferiores deberán documentar dichos abonos como anticipos a cuenta de la liquidación definitiva, que se extenderá en el recibo mensual de salarios.

El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

El recibo de salarios será firmado por el trabajador al hacerle entrega del duplicado del mismo y abonarle, en moneda de curso legal o mediante cheque o talón bancario, las cantidades resultantes de la liquidación. La firma del recibo dará fe de la percepción por el trabajador de dichas cantidades, sin que suponga su conformidad con las mismas.

Cuando el abono se realice mediante transferencia bancaria, el empresario entregará al trabajador el duplicado del recibo sin recabar su firma, que se entenderá sustituida, a los efectos previstos en el párrafo anterior; por el comprobante del abono expedido por la entidad bancaria.

Los recibos de salarios expedidos se archivarán y conservarán por las empresas, junto con los boletines de cotización a la Seguridad Social, durante un período mínimo de cuatro años, a fin de permitir las comprobaciones oportunas.

EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

El Gobierno fijará anualmente, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el «Salario Mínimo Interprofesional», tanto para los trabajadores fijos como para los eventuales o temporeros, así como para los empleados de hogar, teniendo en cuenta el Índice de Precios de Consumo, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general.

GARANTÍA DEL SALARIO

Los salarios de los trabajadores no satisfechos por los empresarios gozarán de preferencias sobre otros créditos adeudados por la empresa.

PREFERENCIAS DE LOS CRÉDITOS SALARIALES

Los créditos salariales por los últimos treinta días de trabajo en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional, gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque este se encuentre garantizado por prenda o hipoteca.

Los créditos salariales tienen preferencia sobre cualquier otro crédito, respecto de los objetos elaborados por los trabajadores, mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.

Los créditos por salarios no protegidos en los apartados anteriores tendrán la condición de singularmente privilegiados en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del Salario Mínimo Interprofesional por el número de días de salario pendientes de pago, gozando de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real, en los supuestos en los que estos, con arreglo a la ley, sean preferentes. La misma consideración tendrán las indemnizaciones por despido, en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del Salario Mínimo.

El plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial es de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán tales derechos.

Las preferencias reconocidas en los apartados precedentes serán de aplicación en todos los supuestos en los que, no hallándose el empresario declarado en concurso, los correspondientes créditos concurren con otro u otros sobre bienes de aquél. En caso de concurso, serán de aplicación las disposiciones de la Ley Concursal sobre clasificación de créditos, ejecuciones y apremios.

EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)

Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines que garantiza a los trabajadores la percepción de salarios, así como las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, pendientes de pago a causa de la declaración judicial de insolvencia o concurso del empresario.

TIEMPO DE TRABAJO

La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

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 por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos 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, ya sean por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será

exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

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.

A la jornada ordinaria pueden adicionarse horas extraordinarias. El número máximo de horas extraordinarias es de 80 al año, si bien no computan dentro de este límite las horas extras compensadas por tiempo de descanso (no con retribución) dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Tampoco se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

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.

La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

Para la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que la permitan.

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción social a través de un procedimiento urgente y preferente.

DESCANSO DIARIO, DURANTE LA JORNADA Y SEMANAL

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período se considerará de tiempo de trabajo efectivo cuando así esté fijado o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos 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.

TRABAJO NOCTURNO

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la Autoridad Laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Se considera trabajador nocturno, a efectos de lo anterior, a aquel que realice normalmente una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo en período nocturno, así como a aquel que se prevea que puede realizar en período nocturno 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.

TRABAJO A TURNOS

Se considera trabajo a turnos 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 período determinado de días o de semanas.

REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL POR MOTIVOS FAMILIARES

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, 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 con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. En casos de que ambos progenitores trabajen sólo podrá ser ejercido por uno.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Los trabajadores tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de esta, con la disminución proporcional del salario, en los siguientes supuestos:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.

Quien se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, 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, acreditado por el informe

del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

El trabajador dentro de su jornada ordinaria tendrá derecho a determinar el horario y duración de estos permisos y deberá preavisar al empresario con quince días de antelación, o la fecha que se determine en el convenio aplicable, la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria, salvo fuerza mayor.

Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

CALENDARIO LABORAL

Anualmente la empresa, tras consulta y previo informe de los representantes de los trabajadores, elaborará un calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada.

El calendario estará de acuerdo con la regulación que anualmente efectúa el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables y los establecidos por cada Comunidad Autónoma y por los Ayuntamientos correspondientes, siendo catorce días la totalidad de estos.

El calendario deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria.

Su prestación es voluntaria, salvo pacto individual o colectivo.

Se prohíbe su realización durante el período nocturno, salvo en los supuestos de jornadas especiales ampliadas reglamentariamente o cuando resulte necesario para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

REPRESENTACIÓN COLECTIVA

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes.

Horas extraordinarias de obligada realización:

- Son las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, como el riesgo de pérdida de materias primas.
- Es obligatoria su realización por el trabajador.
- No se tendrán en cuenta para el límite máximo anual de horas extraordinarias.
- Se compensarán como horas extraordinarias.

Retribución y número máximo de horas extraordinarias:

- Se abonarán económicamente o se compensarán con descanso por pacto individual o colectivo.
- La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria o se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
- El número máximo de horas extraordinarias al año a realizar por un trabajador será de 80. No se computarán a estos efectos las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
- El número máximo de horas extraordinarias que pueden realizar los trabajadores con jornada de cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.
- No se aplica el límite de 80 horas extraordinarias anuales a las que se realicen para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes, aunque tendrán que abonarse como horas extraordinarias, siendo obligatoria su realización para el trabajador.

Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

Los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral como consecuencia de su incapacidad o jubilación podrán afiliarse a organizaciones sindicales ya constituidas, pero no fundar sindicatos que tengan como finalidad la defensa de sus intereses singulares.

DERECHO DE LOS TRABAJADORES A SINDICARSE

El trabajador podrá afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.

Los afiliados podrán elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

Los trabajadores tienen derecho a la actividad sindical.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- Constituir secciones sindicales.
- Celebrar reuniones, previa comunicación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Recibir la información que le remita su sindicato.

Participación de los trabajadores en la empresa

El derecho a la participación de los trabajadores en la empresa se articula a través de los delegados de personal y comités de empresa, sin perjuicio de otras formas de participación.

Delegados de personal

Constituyen la representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.

Número de delegados por empresa

Los delegados de personal podrán ser: hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49 trabajadores, tres.

Comités de empresa

El órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

En empresas que tengan en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

Composición

Número de componentes del comité de empresa en función al número de trabajadores:

De 50 a 100 trabajadores: cinco.

De 101 a 250 trabajadores: nueve.

De 251 a 500 trabajadores: trece.

De 501 a 750 trabajadores: diecisiete.

De 751 a 1.000 trabajadores: veintiuno.

De 1.000 en adelante, dos por cada mil o fracción con un máximo de setenta y cinco.

Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité y elaborarán su propio reglamento de

procedimiento, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA. CONVENIOS

Es la forma habitual de regular las condiciones de trabajo en las empresas.

En los Convenios Colectivos se recogen los derechos y obligaciones de los trabajadores en cada empresa o en cada sector.

La norma principal que rige los derechos de los trabajadores en España es el Estatuto de los Trabajadores. Es decir, es el conjunto de normas básicas que regulan las relaciones individuales de trabajo por cuenta ajena y es donde se explican y se desarrollan los derechos laborales básicos de obligado cumplimiento.

Las relaciones laborales que mantienen empresarios y trabajadores no sólo se establecen en las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, también se regulan por los convenios colectivos. El Estatuto de los Trabajadores actúa como legislación laboral si no existe un convenio colectivo para una actividad concreta o si algún aspecto no se encuentra recogido en aquél.

El convenio colectivo es un acuerdo que suscriben los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad y las obligaciones a que se compromete cada parte. Es el resultado de una negociación colectiva entre ambas partes.

Los convenios colectivos obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. Salvo que se pacte lo contrario, normalmente se prorrogan de año en año, excepto si media denuncia expresa de las partes.

Las grandes empresas pueden negociar convenios de empresa con sus comités de empresa o delegados sindicales representativos de la mayoría de su plantilla. Pero los autónomos y pymes en las que no hay delegados sindicales deben aplicar los convenios colectivos negociados por sindicatos y asociaciones empresariales que tengan representatividad reconocida a nivel estatal, autonómico o provincial o que cuenten al menos con un 10% de empresas afiliadas a las que les sea de aplicación el convenio.

Los convenios colectivos se publican en el «Boletín Oficial

del Estado» o, en función del ámbito territorial del mismo, en el «Boletín Oficial» de la Comunidad Autónoma o de la provincia a que corresponda el convenio.

Existen convenios colectivos según el área geográfica de aplicación:

- Convenios colectivos de ámbito nacional.
- Convenios de ámbito autonómico.
- Convenios de ámbito provincial.
- Convenios de ámbito local.

También hay convenios colectivos que se distinguen por el número de personas afectadas por los mismos:

- Convenio de empresa o de ámbito inferior a la empresa: afecta a todos los trabajadores de la empresa o solo a un sector de la misma.
- Convenio de ámbito superior a la empresa: agrupa a varias empresas de un mismo sector económico.

Las disposiciones de un Convenio Colectivo en vigor de ámbito superior al de empresa se pueden aplicar a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector perteneciente al mismo o a similar ámbito funcional.

A la hora de contratar a un trabajador, si existe, se tendrá que aplicar el convenio colectivo del sector que corresponda a la empresa por su ubicación geográfica. Si no existe, acudir al de ámbito superior; autonómico o nacional. En éste, vendrán recogidos todos los derechos y obligaciones que ambas partes, deben cumplir:

Las principales materias que desarrolla un convenio colectivo son:

- Económicas (salarios, remuneraciones indirectas, etc.).
- Laborales (jornada diaria, semanal y anual de trabajo y descanso; categorías profesionales; duración de contratos; rendimiento exigible, etc.).
- Sindicales (comités de empresa, delegados de personal, canon de negociación, etc.).
- Condiciones de empleo.
- Criterios para la determinación de los medios, personal y materiales de los servicios de prevención propios.
- Relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

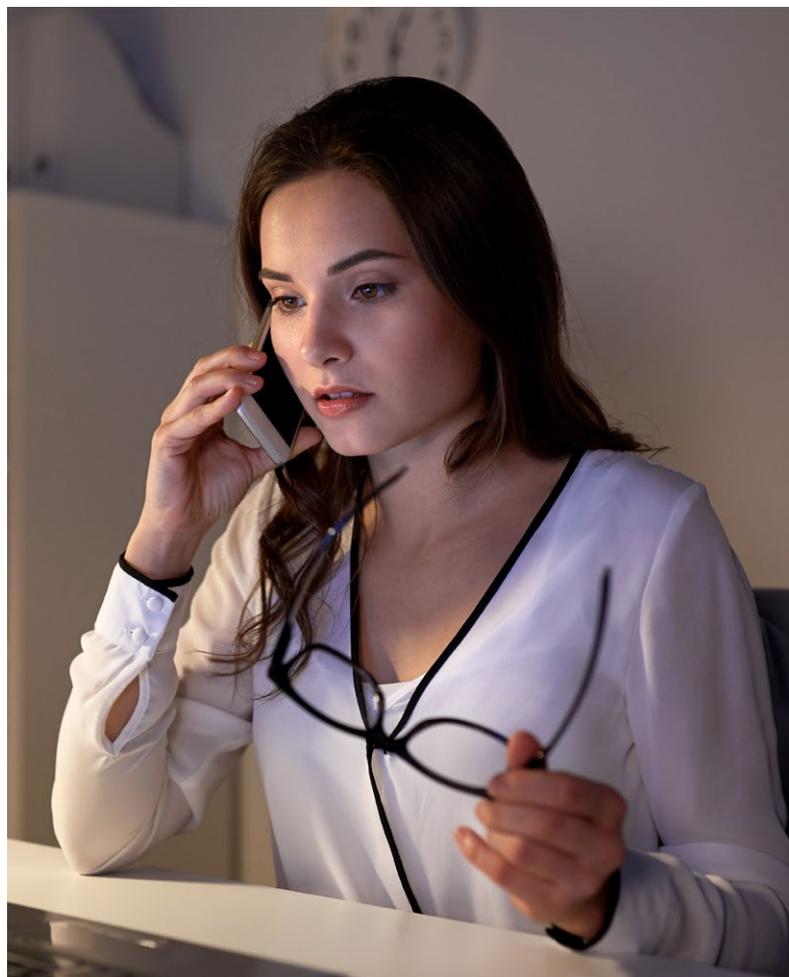
- Asistenciales (mejoras voluntarias de Seguridad Social).
- Medidas de promoción profesional.
- Condiciones de trabajo y de productividad.
- Obligaciones dirigidas a regular la paz laboral.
- Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad.

La administración cuenta con varias páginas de información sobre convenios, los enlaces son los siguientes:

Búsqueda de código de convenios, que permite conocer qué tipo de convenios existen en los diferentes ámbitos territoriales: provincial, autonómico y estatal:

- Búsqueda de los textos de los convenios,
- Acceso a los convenios de las comunidades autónomas

Los sindicatos tienen habitualmente toda la información actualizada acerca de los convenios por sector y provincia.



SEGURIDAD SOCIAL

La Seguridad Social de España es el principal sistema de protección social del Estado.

Su finalidad es garantizar unas prestaciones sociales concretas e individualizadas, para hacer frente a determinadas contingencias que pueden situar a la persona (y a quienes dependen de ella) en situación de necesidad.

La regulación básica de la Seguridad Social se encuentra en el artículo 41 de la Constitución y en el texto refundido de la ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015).

La Seguridad Social engloba una modalidad contributiva, de ámbito profesional y financiación según las cotizaciones de los afiliados; y una modalidad no contributiva, de ámbito universal y financiación a cargo de aportaciones de los Presupuestos Generales del Estado.

La Seguridad Social funciona de la siguiente manera:

Mediante una modalidad contributiva: englobando las contribuciones de ámbito profesional y financiación según las cotizaciones de los afiliados.

Las cotizaciones sociales o cuotas son el porcentaje que empresas y trabajadores aportan a la Seguridad Social sobre el salario de los propios trabajadores. .

Mediante una modalidad no contributiva: más bien de ámbito universal y financiación a cargo de aportaciones de los Presupuestos Generales del Estado. Con ellas se financian la asistencia sanitaria, los complementos para mínimos de las pensiones y el presupuesto del Instituto de Mayores y Servicios Sociales.

AFILIACIÓN, INSCRIPCIÓN Y COTIZACIÓN

La afiliación es obligatoria y única para la vida de la persona y para todo el sistema.

Las altas y bajas, iniciales o sucesivas, han de reflejar formalmente la vida laboral de la persona. .

La cotización (o pago de cuotas) es obligatoria desde el

mismo momento en que se realiza la actividad (aunque no se haya realizado formalmente la afiliación, alta o baja).

INSCRIPCIÓN DEL EMPLEADOR Y CCC

Los empresarios y empleadores, como requisito previo e indispensable a la iniciación de sus actividades, solicitarán su inscripción en el Régimen General de la Seguridad Social, haciendo constar la entidad gestora (INSS) o, en su caso, la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social que haya de asumir la protección por estas contingencias del personal a su servicio.

ACCIÓN PROTECTORA

La acción protectora de la Seguridad social comprenderá:

- La asistencia sanitaria (atención primaria y hospitalaria), en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo.
- La recuperación profesional en los casos anteriores.
- Prestaciones económicas en las situaciones de:
 - Incapacidad temporal
 - Maternidad y paternidad
 - Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.
 - Prestaciones por cuidado de hijos menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave.
 - Prestaciones familiares
 - Muerte y supervivencia
 - Incapacidad permanente

- Lesiones permanentes no invalidantes
- Jubilación
- Desempleo

CONVENIO ESPECIAL CON LA SEGURIDAD SOCIAL

La suscripción de Convenio Especial con la Seguridad Social en sus diferentes tipos determinará la iniciación o la continuación de la situación de alta o asimilada al alta en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda en razón de la actividad que el trabajador o asimilado desarrolla o haya desarrollado con anterioridad a la suscripción del Convenio.

Se da cobertura a las situaciones derivadas de contingencias comunes a excepción de los subsidios de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, quedando asimismo excluidas la protección por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.

Las prestaciones se reconocerán con arreglo a las normas que las regulan en el régimen o regímenes de la Seguridad Social en las que figure incluido el suscriptor del Convenio Especial.

Se solicitará ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma correspondiente al domicilio del solicitante, en el modelo oficial establecido al efecto, en el plazo de un año, que se computará como se indica en el apartado siguiente, en función de las características de la persona que lo suscribe.

¿Quién puede suscribir un Convenio Especial?

Trabajadores o asimilados que causen baja en el régimen de la Seguridad Social en el que estaban encuadrados y no queden comprendidos en el momento de la suscripción en el campo de aplicación de cualquier otro régimen del sistema de la Seguridad Social, el plazo se computará a partir del día siguiente a la fecha de efectos de la baja en el régimen de Seguridad Social en que se estuviera encuadrado.

Los trabajadores por cuenta ajena con contrato de trabajo de carácter indefinido, así como los trabajadores por cuenta propia incluidos en el sistema de la Seguridad Social, siempre que unos y otros continúen en

situación de alta y tengan cumplidos 65 o más años de edad y acrediten treinta y cinco o más años de cotización efectiva y queden exentos de la obligación de cotizar por contingencias comunes, excepto por incapacidad temporal, el plazo se computará a partir de la fecha en que se extinga la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

Los trabajadores o asimilados que cesen en su prestación de servicios por cuenta ajena o en su actividad por cuenta propia y que sean contratados por el mismo u otro empresario con remuneraciones que den lugar a una base de cotización inferior al promedio de las bases de cotización correspondientes a los días cotizados en los doce meses inmediatamente anteriores a dicho cese. El inicio del cómputo del plazo para la suscripción del convenio especial está fijado a partir de la fecha de celebración del nuevo contrato con el mismo o distinto empresario.

Los trabajadores que se encuentren percibiendo prestaciones económicas de nivel contributivo por desempleo y se extinga el derecho o pasen a percibir el subsidio por desempleo, así como los que cesen en la percepción de este último, el plazo se computará a partir del día siguiente a aquél en que se haya extinguido el derecho a la prestación por desempleo o en que se haya cesado en la percepción del subsidio.

Requisitos para suscribirlo

Tener cubierto un período mínimo de cotización de 1.080 días en los doce años inmediatamente anteriores a la baja en el régimen de la Seguridad Social.

Efectos, suspensión y extinción

Las personas que suscriban el Convenio Especial con la Seguridad Social en cualquiera de sus modalidades se considerarán en situación de alta o asimilada al alta en el régimen o, en su caso, en los regímenes de la Seguridad Social en que se haya suscrito.

Efectos

Si la solicitud del Convenio Especial se hubiera presentado dentro de los noventa días naturales siguientes a la fecha del cese en la actividad o en la situación que determine la baja en el correspondiente régimen de la Seguridad Social con extinción de la obligación de cotizar, éste surtirá efectos desde el día siguiente a aquel en que haya producido efectos la baja en el régimen correspondiente.

Si la solicitud del convenio se hubiese presentado fuera del plazo señalado de los noventa días, el mismo surtirá efectos desde el día de la presentación de la solicitud.

Suspensión

El Convenio Especial quedará suspendido durante los períodos de actividad del trabajador o asimilado que lo hubiera suscrito cuando los mismos, tanto si tienen carácter continuo como discontinuo, determinen su encuadramiento en el campo de aplicación de alguno de los regímenes de la Seguridad Social, siempre que la base de cotización a éste sea inferior a la base de cotización aplicada en el Convenio Especial, salvo que el suscriptor manifieste expresamente su voluntad de que el convenio se extinga o que el mismo siga vigente, en cuyo caso se estará a lo reglamentariamente establecido.

Extinción

Por quedar el interesado comprendido, por la realización de actividad, en el campo de aplicación el mismo Régimen de Seguridad Social en el que se suscribiera el convenio o en otro Régimen de los que integran el sistema de la Seguridad Social, siempre que el trabajador o asimilado que lo suscribiere preste sus servicios o ejerza su nueva actividad a tiempo completo o a tiempo parcial, por tiempo indefinido o por duración determinada, con carácter continuo o discontinuo, y la nueva base de cotización que corresponda sea igual o superior a la base de cotización del Convenio Especial.

No obstante, no se producirá la extinción del Convenio Especial por esta causa, salvo que el interesado manifieste expresamente lo contrario, en los casos del pluriempleo o pluriactividad.

Por adquirir el interesado la condición de pensionista de jubilación o de incapacidad permanente.

Por falta de abono de las cuotas correspondientes a tres mensualidades consecutivas o cinco alternativas, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada.

Por fallecimiento del interesado.

Por decisión del interesado comunicada por escrito a la Dirección Provincial de la Tesorería o Administración correspondiente. En este caso la extinción tendrá lugar a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de la comunicación.

Cotización y bases de cotización

La cotización será obligatoria desde la fecha de efectos del convenio y mientras se mantenga la vigencia del mismo.

La base de cotización tendrá carácter mensual.

El interesado podrá elegir cualquiera de las siguientes bases de cotización:

- La base máxima de cotización por contingencias comunes del grupo de cotización correspondiente a la categoría profesional del interesado o en el régimen en que estuviera encuadrado, en la fecha de baja en el trabajo determinante de la suscripción del Convenio Especial, siempre que haya cotizado por ella al menos durante veinticuatro meses, consecutivos o no, en los últimos cinco años.
- La base de cotización que sea el resultado de dividir por 12 la suma de las bases por contingencias comunes por las que se hayan efectuado cotizaciones en los doce meses consecutivos anteriores a la baja o se haya extinguido la obligación de cotizar y que sea superior a la base mínima de cotización vigente según se indica en el siguiente apartado.
- La base mínima de cotización vigente en la fecha de efectos del Convenio Especial, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

En ningún caso el importe de la base de cotización será inferior a la base mínima ni superior a la base máxima que en cada momento esté establecida en el régimen de la Seguridad Social de procedencia y de la categoría profesional en que estuviera inscrito, ni inferior a la base mínima vigente en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Cada vez que, durante el período de vigencia del Convenio Especial, la base mínima de cotización en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos sea modificada, la base de cotización correspondiente al mismo será incrementada, como mínimo, en el mismo porcentaje que experimente dicha base mínima, o, en su caso, en el porcentaje superior que elija el solicitante, hasta que la cuantía de la base resultante sea la base máxima de cotización del grupo correspondiente a la categoría profesional del interesado elegida por el mismo, siempre que haya cotizado por ella al menos durante veinticuatro meses, consecutivos o no, en los últimos cinco años.

La opción de incremento en el mismo porcentaje en que se incremente la base máxima deberá ser solicitada, así como la renuncia al mismo, antes del 1 de octubre y surtirá efectos el 1 de enero del año siguiente al que se solicite.

Cuota a ingresar

La cuota mensual a ingresar por el suscriptor será el resultado de aplicar a la base de cotización el tipo único de cotización vigente en cada momento en el Régimen General multiplicado por el coeficiente que corresponda en función de la acción protectora dispensada y que anualmente se determina por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO DE NIVEL CONTRIBUTIVO

La protección de nivel contributivo se denomina «Prestación por desempleo». Para el acceso a la misma se requiere, además de cumplir los requisitos que más adelante se indican, la cotización previa del trabajador a la Seguridad Social por esta contingencia.

El Servicio Público de Empleo Estatal es el Organismo Autónomo dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, encargado de la gestión y control de estas prestaciones por desempleo, salvo para los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, cuya gestión y control están encargados al Instituto Social de la Marina.

Situaciones protegidas

Son aquellas situaciones de desempleo de quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo, o vean suspendido el contrato o reducida temporalmente su jornada ordinaria de trabajo por regulación de empleo, con la correspondiente pérdida o reducción análoga de salarios, por algunas de las causas establecidas como situaciones legales de desempleo.

Se entenderá por desempleo total el cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión temporal de contrato, ordenados al amparo de lo establecido en el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

En relación con el desempleo parcial se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria de trabajo, aquella que se decida por el empresario al amparo de lo establecido en el art.47 del Estatuto de los Trabajadores, sin que estén comprendidas las reducciones de jornada definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo. La reducción protegida se debe encontrar entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por 100 siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

En el caso de desempleo parcial, la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada decidida por el empresario o por resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

Beneficiarios

Podrán ser beneficiarios de la prestación por desempleo los colectivos que a continuación se indican, siempre que se encuentren en alguna de las situaciones legales de desempleo establecidas, tengan el período mínimo de cotización exigido por estas contingencias y no se encuentren en alguna de las situaciones de incompatibilidad establecidas:

Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad.

Personal español contratado al servicio de la Administración española en el extranjero, siempre que el desempleado traslade la residencia a España y se cumplan el resto de los requisitos exigidos legalmente.

Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, incluidos en un régimen de la Seguridad Social que proteja esta contingencia.

Los penados que hubiesen sido liberados de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional.

Trabajadores emigrantes retornados.

Contenido de la protección por desempleo en el nivel contributivo

Prestación económica por desempleo total o parcial

Las cotizaciones se efectúan por las contingencias comunes de la Seguridad Social (jubilación, invalidez permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, protección a la familia, asistencia sanitaria y farmacéutica).

La base de cotización durante la percepción de la prestación por desempleo por extinción de la relación laboral, será la misma base reguladora de la prestación por desempleo.

En los supuestos de percepción de prestaciones por desempleo por reducción de jornada o suspensión de contrato motivada por decisiones del empresario al amparo del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, la base de cotización a la Seguridad Social será equivalente al promedio

de las bases de los últimos seis meses de ocupación cotizada por contingencias comunes y por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, anteriores a la situación legal de desempleo o el momento en que cesó la obligación de cotizar:

Desde el 1/1/2009 el Servicio Público de Empleo Estatal no ingresa las cotizaciones por asistencia sanitaria ni protección a la familia para los beneficiarios de los subsidios y de la Renta Activa de Inserción, sin perjuicio de que esos beneficiarios mantengan el derecho a percibir protección por dichas contingencias.

No obstante, el SEPE mantiene la cotización por jubilación que viene efectuando para los beneficiarios del subsidio por desempleo para mayores de 52 años y para los fijos discontinuos mayores de 52 años, o menores de 52 años si, durante 60 días, si hubieran cotizado más de 180 días.

Requisitos para acceder a la prestación

Estar afiliado y en situación de alta o asimilada al alta.

Encontrarse en situación legal de desempleo.

Acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar una colocación adecuada, y suscribir un compromiso de actividad

Tener cubierto un período mínimo de cotización de trescientos sesenta días dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar; cuando en el momento de la situación legal de desempleo se mantengan uno o varios contratos a tiempo parcial se tendrán en cuenta exclusivamente los períodos de cotización en los trabajos en los que se haya perdido el empleo, o se haya visto suspendido el contrato o reducida la jornada ordinaria de trabajo.

No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera derecho a ella por falta de acreditación del período de cotización requerido o se trate de supuestos de suspensión de la relación laboral o reducción de jornada autorizados por resolución administrativa.

Estar inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo competente. La inscripción como demandante de empleo deberá mantenerse durante todo el período de duración de la prestación como requisito necesario para la conservación de su percepción, suspendiéndose el abono, en caso de incumplirse dicho requisito.

No estar incluido en alguna de las causas de incompatibilidad.

Situación legal de desempleo.

La extinción o suspensión de la relación laboral o administrativa, así como la reducción de la jornada, para que sea considerada situación legal de desempleo, debe provenir de alguna de las causas que se relacionan a continuación. También se recogen algunas situaciones que sin extinguir ni suspender una relación laboral tienen esa consideración.

- Extinción de la relación laboral
 - Despido colectivo.
 - Extinción definitiva de la relación de los socios cooperativistas constatada por la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por el procedimiento establecido al efecto.
 - Muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo.
 - Despido.
 - Despido del trabajador por causas objetivas.
 - Declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual del trabajador
 - Resolución de la relación laboral o societaria por el empresario o por el Consejo Rector en el período de prueba.
 - Terminación del contrato por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador.
 - Resolución voluntaria del trabajador; por traslado a otro centro de trabajo de la empresa que exija cambio de residencia.
 - Resolución voluntaria del trabajador por modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
 - Resolución voluntaria de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género Expulsión improcedente de una cooperativa.

- Suspensión de la relación laboral
- Reducción de la jornada

Duración de la prestación

La duración de la prestación está en función de los períodos de ocupación cotizada por desempleo en regímenes de la Seguridad Social que contemplen esta contingencia en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar; o, en su caso, desde el nacimiento del derecho a la prestación por desempleo anterior; con arreglo a la siguiente escala:

Período de ocupación cotizada en los 6 últimos años

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

Sólo se tendrán en cuenta las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior tanto de nivel contributivo como asistencial. No obstante, no se considerará como derecho anterior el que se reconozca en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el caso de las víctimas de violencia de género

El período que corresponda a las vacaciones anuales retribuidas que no haya sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la relación laboral será también

computable como período de cotización, contándose todos los días que aparezcan en el certificado de empresa, ya deriven de un contrato a tiempo completo o a tiempo parcial.

En el caso de desempleo parcial, la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días.

Cuantía de la prestación

Está en función de la base reguladora de la prestación por desempleo que tenga el trabajador. La base reguladora será el promedio de las Bases de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, excluida la retribución por horas extraordinarias, por las que se haya cotizado durante los últimos 180 días precedentes a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

El importe a percibir será:

- Durante los 180 primeros días, el 70 por 100 de la base reguladora.
- A partir del día 181, el 50 por 100 de la base reguladora,

Los importes así calculados no podrán ser superiores al tope máximo ni inferiores al tope mínimo establecidos.

Tope mínimo de la prestación:

Cuando el trabajador no tenga hijos a su cargo, el 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (en adelante IPREM) mensual vigente en el momento de nacimiento del derecho incrementado en una sexta parte, siendo.

Cuando el trabajador tenga al menos un hijo a su cargo, el 107 por 100 del IPREM mensual, incrementado en una sexta parte.

Tope máximo de la prestación:

Cuando el trabajador no tenga hijos a su cargo, el 175 por 100 del IPREM mensual vigente en el momento de nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.

Con hijos menores de 26 años a su cargo:

- Con un hijo, el 200 por 100 del IPREM mensual vigente en el momento de nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.

- Con dos o más hijos, el 225 por 100 del IPREM mensual vigente en el momento de nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.

En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo, el tope máximo y mínimo de la prestación se calculará teniendo en cuenta el IPREM calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante el período de los últimos 180 días, ponderándose tal promedio en relación con los días en cada empleo a tiempo parcial o completo durante dicho período.

A efectos de calcular las cuantías máxima y mínima de la prestación por desempleo se consideran a cargo los hijos menores de 26 años o mayores con una incapacidad en grado igual o superior al 33 por 100 que carezcan de rentas iguales o superiores al SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias y convivan con el interesado.

No será necesaria la convivencia cuando el beneficiario declare que está obligado en virtud de convenio o resolución judicial al pago de pensión de alimentos o que sostiene económicamente al hijo.

Se presume que carecen de rentas los hijos que no realizan trabajo por cuenta propia o cuenta ajena con retribución inferior a la cuantía indicada. Siempre que la Entidad Gestora lo requiera el solicitante deberá acreditar documentalmente que los hijos declarados a cargo no obtienen ingresos de otras fuentes.

Durante la percepción de la prestación la cuantía mínima o máxima del derecho se adaptará a las posibles variaciones de hijos a cargo del beneficiario.

Retenciones a efectuar por la Entidad Gestora

A la cuantía de la prestación indicada con anterioridad se procederá por el Servicio Público de Empleo Estatal o ISM a efectuar las siguientes retenciones:

- El importe del 100 por 100 de la cotización a la Seguridad Social a efectuar por el trabajador. La cuota del trabajador es el resultado de aplicar el 4,7 por 100 (tipo de cotización a cargo del trabajador) a la base de cotización del trabajador por contingencias comunes (base media de los últimos seis meses por esta contingencia).
- La retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, que estará en función del importe que suponga la cuantía de la prestación por desempleo que tiene reconocida en el año y la normativa fiscal de aplicación.

Pago de la prestación

El Servicio Público de Empleo Estatal o el Instituto Social de la Marina para los trabajadores del mar, una vez haya procedido al reconocimiento de la prestación, remitirá al domicilio del solicitante la resolución adoptada, en la que se indica, entre otros datos, el período reconocido, la base reguladora, la entidad pagadora, la fecha de pago, etc.

El pago de la prestación se realizará por meses vencidos, mediante el abono en cuenta en la entidad financiera colaboradora indicada por el trabajador y de la que deberá ser titular, salvo en casos justificados que el Servicio Público de Empleo Estatal autorice el pago efectivo en una entidad financiera.

El derecho al percibo de cada mensualidad caducará al año de su respectivo vencimiento.

Existe la posibilidad de percibir el importe total o parcial de la prestación de nivel contributivo en un pago.

A efectos del pago de las prestaciones, en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada la empresa deberá comunicar mensualmente, los períodos de actividad e inactividad de todos los trabajadores afectados por la suspensión o reducción de jornada; siendo el plazo máximo para efectuar la comunicación el mes natural siguiente al que se refiere los períodos de inactividad.

Tramitación de la solicitud de la prestación y nacimiento del derecho

El trabajador deberá efectuar las siguientes actuaciones:

Inscripción como demandante de empleo y cumplir las exigencias del compromiso de actividad, participando en las políticas activas de empleo que se determinen en el itinerario de inserción; solicitud de la prestación en la Oficina de Prestaciones en los quince días siguientes a la situación legal de desempleo.

A través de la sede electrónica, accesible a través de la URL: <https://sede.sepe.gob.es> el trabajador puede realizar el reconocimiento tanto de la solicitud como el reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo en su modalidad de alta inicial o de reanudación de la que tenía suspendida.

En el caso de que el período correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la relación laboral, la situación legal de desempleo y el nacimiento a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho

período, que deberá constar en el certificado de empresa, considerándose como período cotizado a efectos de duración de la prestación por desempleo y en situación asimilada al alta.

En el supuesto de despido o extinción de la relación laboral, la decisión del empresario de extinguir dicha relación se entenderá, por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo. El ejercicio de la acción contra el despido o extinción no impedirá que se produzca el nacimiento del derecho a la prestación.



No realizar la inscripción o la solicitud en el plazo fijado, salvo casos de fuerza mayor; supone la pérdida de tantos días de derecho a la prestación como medien entre la fecha de nacimiento del derecho de haberse inscrito y solicitado en tiempo y forma y la fecha en que, efectivamente, formule la solicitud.

Documentación a presentar para el reconocimiento de la prestación

Los trabajadores deberán solicitar la prestación de desempleo en la Oficina de Prestaciones correspondiente, acompañando los siguientes documentos:

- Solicitud de la prestación en modelo normalizado que incorpora la adhesión al compromiso de actividad, los datos de domiciliación bancaria, la declaración de los hijos a cargo y sus rentas y autorización para recabar información tributaria de éstos a la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, que facilitará la Oficina de Prestaciones.
- Certificado o certificados de empresa en las que hubiera trabajado en los últimos seis meses.

Las solicitudes se podrán formalizar y presentar, asimismo, en los registros de otras Administraciones, incluidos los de las entidades locales en los términos establecidos en la normativa reguladora del Procedimiento Administrativo Común, o dirigiendo a la entidad gestora los documentos o datos correspondientes por correo o por medios o procedimientos electrónicos, informáticos o telemáticos, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa de aplicación, así como en las condiciones que establezcan la entidad gestora.

Extinción de la prestación

El derecho a la prestación por desempleo se extingue por las causas siguientes:

- Agotamiento del período de duración de la prestación.
- Traslado de residencia o estancia en el extranjero, salvo en los supuestos que sean causa de suspensión.
- Fallecimiento del beneficiario.
- Que el beneficiario pase a ser perceptor de una pensión por jubilación o incapacidad permanente (total, absoluta o gran invalidez), pudiendo en caso de incapacidad permanente optar entre una u otra prestación.
- Realización de trabajos por cuenta ajena, de duración igual o superior a doce meses, o realización de un trabajo por cuenta propia, por tiempo igual o superior a sesenta meses que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomo o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar. Será también de aplicación a los perceptores de la prestación por desempleo que se incorporen como socios de sociedades laborales de nueva creación o socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado de nueva creación que estén encuadrados en el régimen especial de la Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad por cuenta propia.
- Cumplimiento por parte del beneficiario de la edad ordinaria de jubilación, salvo que no tenga derecho a la pensión por esta contingencia.
- Renuncia voluntaria al derecho.
- Imposición de sanción de extinción por cuarta reincidencia en una infracción leve, habiéndose cometido la anterior infracción en los doce meses anteriores.
- Imposición de sanción de extinción por reincidencia por tercera vez en alguna de las siguientes infracciones graves, habiéndose cometido la anterior en los doce meses anteriores:
 - Rechazo de oferta de empleo adecuado.
 - Negativa a participar en trabajos de colaboración social, programas de empleo o en acciones de promoción, formación y reconversión profesionales.
 - Imposición de sanción de extinción por infracción grave de no comunicar la baja cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho, o se dejen de reunir los requisitos para su percepción, cuando por dicha causa se haya percibido indebidamente la prestación.
 - Rechazo de una oferta de empleo adecuada o negativa a participar en trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación y reconversión profesionales, salvo causa justificada.
 - Imposición de sanción de extinción de la prestación por infracción muy grave:
 - Obtener fraudulentamente prestaciones indebidas o superiores a las que les corresponden.
 - La connivencia con el empresario para la obtención indebida de las prestaciones por desempleo.
 - Compatibilizar la solicitud o el percibo de la prestación con el trabajo por cuenta propia o ajena, salvo en caso de trabajo a tiempo parcial.
 - La no aplicación, o la desviación en la aplicación de las ayudas, en general, de fomento del empleo percibidas por los trabajadores.

Ejercicio del derecho de opción

Cuando el derecho a la prestación se extinga por realizar un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses, y se reconozca una nueva prestación por desempleo sin haber agotado la prestación anterior; el trabajador PODRÁ OPTAR, por escrito y en el plazo de diez días desde el reconocimiento de la prestación, entre reabrir el derecho inicial por el período que le restaba y las bases, porcentaje y topes que le correspondían o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas.

Si el trabajador opta por la prestación anterior; las cotizaciones que generaron la nueva prestación por la que no ha optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior.

Incompatibilidad de la prestación

La percepción de la prestación por desempleo es incompatible:

- Con el trabajo por cuenta propia.
- Con el trabajo por cuenta ajena en régimen laboral o administrativo, salvo que éste se realice a tiempo parcial y el trabajador haya optado por seguir percibiendo la prestación.
- También se podrá compatibilizar la prestación con el trabajo por cuenta ajena en empresas, cualquiera que sea el tamaño de su plantilla, si el beneficiario de la prestación sustituye a alguno de ellos, mientras este último esté participando en acciones de formación, siempre que esta formación esté financiada por cualquiera de las Administraciones públicas.
- Con la obtención de pensión o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social, tanto de nivel contributivo como no contributivo, excepto con la prestación por hijos a cargo, pensión de jubilación parcial y otras pensiones que hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación por desempleo.
- Con actividades de investigación o cooperación retribuidas que supongan dedicación exclusiva.
- Con la realización, fuera de los cauces académicos, de prácticas no laborales en empresas, que impliquen la inclusión de los participantes en las mismas en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena.
- Con el ejercicio de cargos públicos o sindicales o altos cargos de la Administración que suponga dedicación exclusiva y estén retribuidos.
- Con cualquier otra situación que conlleve percepciones económicas de carácter público sustitutivas de retribuciones dejadas de percibir por haber cesado la actividad manteniendo el vínculo administrativo o laboral.

Compatibilidad de la prestación

La percepción de la prestación por desempleo es compatible:

- Con trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, siempre que el trabajador lo solicite, en cuyo caso la cuantía de la prestación se reduce en la misma proporción que la jornada que se realice.
- Con la realización de trabajos de colaboración social.
- Con becas y ayudas percibidas por la asistencia o acciones de formación ocupacional o por realizar prácticas que formen parte de un plan de estudios en el marco de colaboración entre el centro docente y la entidad pública o privada donde se realicen.
- Con el ejercicio de cargos públicos o sindicales por elección o designación retribuidos que supongan una dedicación parcial, siempre que el trabajador lo solicite, en cuyo caso la cuantía de la prestación se reduce en la misma proporción a la jornada realizada.
- Con la prestación de la Seguridad Social por hijo a cargo, incluida la prestación económica de pago único y la deducción por nacimiento o adopción en la declaración del IRPF, la jubilación parcial y con otras prestaciones que hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación.
- Con la indemnización que proceda por extinción del contrato.
- Con la condición de cuidador no profesional de las personas en situación de dependencia.
- Cuando el interesado se encuentre incorporado a un Colegio Profesional y conste que lo es en la modalidad de no ejerciente.
- Cuando se constituya como trabajador autónomo, así como cuando se incorporen como socios de

sociedades laborales de nueva creación o socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado de nueva creación, podrá compatibilizar la percepción mensual de la prestación que le corresponda, por un máximo de 270 días, o por el tiempo inferior pendiente de percibir, siempre que se cumplan los requisitos y condiciones siguientes:

- Que se solicite a la entidad gestora en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de inicio de la actividad por cuenta propia, sin perjuicio de que el derecho a la compatibilidad de la prestación surta efecto desde la fecha de inicio de tal actividad. Transcurrido dicho plazo de 15 días el trabajador no podrá acogerse a esta compatibilidad.
- Se excluirán de la medida prevista aquellas personas cuyo último empleo haya sido por cuenta propia y quienes hayan hecho uso de este derecho u obtenido el pago único de la prestación por desempleo en los 24 meses inmediatamente anteriores. Tampoco se incluirán quienes se constituyan como trabajadores autónomo y suscriban un contrato para la realización de su actividad profesional con el empleador para el que hubiese prestado sus servicios por cuenta ajena con carácter inmediatamente anterior al inicio de la situación legal de desempleo o a una empresa del mismo grupo empresarial de aquella.
- La realización de un trabajo por cuenta ajena a tiempo completo o parcial supondrá el fin de la compatibilización.
- Durante la compatibilidad de la prestación por desempleo con la actividad por cuenta propia no se exigirá al beneficiario de la prestación que cumpla con las obligaciones como demandante de empleo y las derivadas del compromiso de actividad previstas en el artículo 299 la Ley General de la Seguridad Social.

DESEMPLEO, MATERNIDAD, PATERNIDAD E INCAPACIDAD TEMPORAL

Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y durante la misma se extinga su contrato seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal 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 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 todo caso, se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo, como ya consumido, el tiempo que hubiera permanecido en la situación de incapacidad temporal a partir de la fecha de la extinción del contrato de trabajo.

La entidad gestora de las prestaciones por desempleo efectuará las cotizaciones a la Seguridad Social, asumiendo en este caso la aportación que corresponde al trabajador en su totalidad por todo el período que se descuenta como consumido, incluso cuando no se haya solicitado la prestación por desempleo y sin solución de continuidad se pase a una situación de incapacidad permanente o jubilación, o se produzca el fallecimiento del trabajador que dé derecho a prestaciones de muerte y supervivencia.

Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y durante la misma se extinga su contrato de trabajo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal, 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.

En este caso no se descontará del período de percepción de la misma el tiempo que hubiera permanecido en situa-

ción de incapacidad temporal tras la extinción del contrato, o el subsidio por desempleo.

Cuando el trabajador se encuentre en situación de maternidad o de paternidad y durante la misma se extinga su contrato seguirá percibiendo la prestación por maternidad o paternidad hasta que se extinga dicha situación, 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 de desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal 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 incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación de incapacidad temporal en la misma cuantía en la que la venía percibiendo.

Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación de desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal que no constituya recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual al 80 por 100 del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples mensual, excluida la parte proporcional de las pagas extras.

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

El período de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal. Durante dicha situación, la entidad gestora de las prestaciones por desempleo continuará satisfaciendo las cotizaciones a la Seguridad Social.

Si el trabajador pasa a la situación de maternidad o paternidad, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social, pasando a percibir la prestación por maternidad o por paternidad, gestionada

directamente por su Entidad Gestora. En el caso de que la prestación de maternidad o paternidad fuera denegada por el INSS, el interesado deberá solicitar al SEPE que se anule la suspensión de la prestación por desempleo, presentando la resolución de denegación. Una vez extinguida la prestación por maternidad o por paternidad, se reanuda la prestación por desempleo, por la duración que restaba de percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

MODALIDAD DE PAGO ÚNICO DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO COMO MEDIDA DE FOMENTO DE EMPLEO EN ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

Es el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, conforme a las reglas siguientes:

1ª. La entidad gestora podrá abonar a los beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo hasta el 100 por cien del valor actual del importe de dicha prestación, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando pretendan constituirse como trabajadores autónomos. En este supuesto, el abono de la prestación se realizará de una sola vez por el importe que corresponda a la inversión necesaria para el desarrollo de la actividad por cuenta propia, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad.

No se incluirán en este supuesto quienes se constituyan como trabajadores autónomos económicamente dependientes suscribiendo un contrato con una empresa con la que hubieran mantenido un vínculo contractual previo

inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, o perteneciente al mismo grupo empresarial de aquella.

- b) Cuando capitalicen la prestación para destinar hasta el 100 por cien de su importe a realizar una aportación al capital social de una entidad mercantil de nueva constitución o constituida en un plazo máximo de doce meses anteriores a la aportación, siempre que vayan a poseer el control efectivo de la misma y a ejercer en ella una actividad profesional, encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

No se incluirán en este supuesto aquellas personas que hayan mantenido un vínculo laboral previo inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo con dichas sociedades u otras pertenecientes al mismo grupo empresarial.

En ambos casos, quienes capitalicen la prestación por desempleo, podrán destinar la misma a los gastos de constitución y puesta en funcionamiento de una entidad, así como al pago de las tasas y tributos. Podrán además, destinar hasta el 15 por ciento de la cuantía de la prestación capitalizada al pago de servicios específicos de asesoramiento, formación e información relacionados con la actividad a emprender.

Se abonará como pago único la cuantía de la prestación, calculada en días completos, de la que deducirá el importe relativo al interés legal del dinero.

No obstante, si no se obtiene la prestación por su importe total, el importe restante se podrá obtener conforme a lo establecido en la regla 2ª siguiente

2. La entidad gestora podrá abonar mensualmente el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo para subvencionar la cotización del trabajador a la Seguridad Social y en los siguientes términos:

- a) La cuantía de la subvención, calculada en días completos de prestación, será fija y corresponderá al importe de la aportación íntegra del trabajador a la Seguridad Social en el momento del inicio de la actividad sin considerar futuras modificaciones, salvo cuando el importe de la subvención quede por debajo de la aportación del trabajador que corresponda a la base mínima de cotización vigente para cada régimen de Seguridad Social, en tal caso, se abonará esta última.
- b) El abono se realizará mensualmente por la entidad gestora al trabajador; previa comprobación de que se mantiene en alta en la Seguridad Social en el mes correspondiente.

Los efectos económicos del abono del derecho solicitado se producirán a partir del día siguiente al de su reconocimiento, salvo cuando la fecha de inicio de la actividad sea anterior, en cuyo caso, se estará a la fecha de inicio de esta actividad.

No tendrán derecho a percibir la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, quienes en los 24 meses anteriores a su solicitud hayan compatibilizado el trabajo por cuenta propia con la prestación por desempleo de nivel contributivo.

Beneficiarios:

Los perceptores de prestación contributiva por desempleo.

Requisitos:

Ser beneficiario de una prestación contributiva por desempleo y tener pendiente de percibir, al menos, tres mensualidades.

No haber hecho uso de este derecho en los cuatro años inmediatamente anteriores.

Acreditar la realización de alguna de las siguientes actividades:

- Inicio de una actividad por cuenta propia.
- Incorporación de forma estable, como socio trabajador o de trabajo, en una cooperativa o en una sociedad laboral, o constituir la.
- Ejercicio de una actividad profesional encuadrado en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, en una entidad mercantil, de la que se vaya a poseer el control efectivo, siempre que la misma sea de nueva constitución o se haya constituido en un plazo máximo de doce meses anteriores a la aportación que el trabajador haga a su capital social.
- No iniciar la actividad con anterioridad a la solicitud de la capitalización de prestaciones.

Solicitud:

Se podrá efectuar en la Oficina de Prestaciones o Dirección Provincial de la Entidad Gestora correspondiente o tramitar electrónicamente a través de la sede electrónica, accesible a través de la URL: <https://sede.sepe.gob.es>

La solicitud del abono de la prestación por desempleo de nivel contributivo, deberá ser de fecha anterior a la de inicio de la actividad como trabajador autónomo o como socio de la entidad mercantil, considerando que tal inicio coincide con la fecha que como tal figura en la solicitud de alta del trabajador en la Seguridad Social

Si el trabajador, o los representantes legales de los trabajadores en caso de despido colectivo, hubieran impugnado el cese de la relación laboral origen de la prestación por desempleo, la solicitud deberá ser posterior a la resolución del procedimiento correspondiente.

Si el trabajador está interesado en las dos modalidades de pago único (abono en un solo pago y subvención de cuotas de Seguridad Social), debe realizar la solicitud de ambas en el mismo acto.

Los trabajadores que perciban su prestación en esta modalidad de pago único no podrán volver a percibir prestación por desempleo hasta que no transcurra un tiempo igual al que capitalizó las prestaciones, ni solicitar una nueva capitalización mientras no transcurran, al menos, cuatro años.

Obligaciones de los trabajadores:

- Una vez percibida la capitalización, iniciar, en el plazo máximo de un mes, la actividad laboral.
- Presentar ante la Entidad Gestora la documentación acreditativa del inicio de la actividad.
- Justificar documentalmente que la cantidad percibida se destina a la aportación social obligatoria, en el caso de cooperativas o sociedades laborales, o a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, en el caso de trabajadores autónomos, con o sin minusvalía. En caso contrario, supondrá el cobro indebido de la misma y procederá su reintegro.

Documentación a presentar:

- Solicitud en modelo oficial establecido al efecto junto a la documentación que a continuación se indica en función de cuál sea la actividad que se pretende iniciar:

En el caso de incorporación a cooperativas o a sociedades laborales ya constituidas:

- Certificado del Consejo Rector de la cooperativa u órgano de administración de haber solicitado su ingreso en la misma, indicando las condiciones de trabajo como socio de carácter estable, si se fija o

no período de prueba y su duración, así como el importe de la aportación obligatoria, en su caso la aportación voluntaria, y/o cuota de ingreso (este último dato no será necesario si se solicita exclusivamente la subvención de cuotas a la Seguridad Social).

- Si parte de la cantidad obtenida se destina a financiar la aportación voluntaria, compromiso del solicitante de que dicha aportación permanecerá en la cooperativa el mismo tiempo que la obligatoria o el mismo tiempo durante el que hubiera percibido prestación por desempleo en la modalidad ordinaria de abono mensual.
- Memoria del proyecto explicativa de la actividad a realizar, únicamente si se trata de incorporación a una cooperativa o sociedad laboral constituida con anterioridad a la fecha de solicitud de pago único pero aún no ha iniciado actividad.

En el caso de constitución de cooperativas o sociedades laborales de nueva creación:

- Memoria del proyecto, explicativa de la actividad a realizar.
- Documento privado firmado por los futuros socios en el que figuren los datos que se relacionan a continuación:
- Identidad de los socios.
- Manifestación de la voluntad de constituir la cooperativa o sociedad laboral.
- Condiciones de trabajo estable, ya que, para que el trabajador tenga derecho a esta modalidad de pago de la prestación contributiva se exige que se incorpore de forma estable, como socio trabajador o de trabajo a una cooperativa o sociedad laboral.
- Si se fija o no, periodo de prueba y duración.
- Aportación obligatoria del socio trabajador a la cooperativa así como en su caso, cuota de ingreso; o el valor y número de acciones y participaciones a suscribir por el socio de la sociedad laboral anónima o de responsabilidad limitada respectivamente. Este último dato no es necesario si se solicita exclusivamente el pago único para la subvención de cuotas a la Seguridad Social.
- Proyecto de Estatutos de la cooperativa o sociedad laboral, donde conste:
- Capital social.

- Distribución en aportaciones, acciones o participaciones.
- En su caso, posibles formas y plazos para efectuar el desembolso.
- Condiciones de trabajo estable.
- Aportaciones de los socios.
- Cualquier otra documentación que pueda acreditar la inversión a realizar y/o la viabilidad del proyecto.

En caso de inicio de actividad como trabajador autónomo:

- La solicitud de pago único deberá efectuarse con anterioridad al inicio de la actividad por cuenta propia, considerando que este inicio tiene lugar en la fecha que figure en la solicitud de alta en el Régimen de la Seguridad Social correspondiente, con independencia de la fecha de efectos administrativos que las normas de cotización atribuyan a la misma.

En el caso de constitución de una entidad mercantil:

- Memoria del proyecto, explicativa de la actividad a realizar.
- Documento firmado por él o los futuros socios, en el que se hagan constar los siguientes datos:
- Identidad de los socios.
- Manifestación de la voluntad de constituir una sociedad de capital, con elección de un tipo social determinado.
- Valor y número de acciones y participaciones a suscribir por cada uno de los socios. Este último dato no es necesario si se solicita exclusivamente el pago único para subvención de cuotas.
- La identidad de persona o personas que tengan atribuidas funciones de dirección y gerencia de la sociedad.
- La actividad profesional a efectuar por el solicitante del pago único encuadrado en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, o como trabajador por cuenta propia en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores del mar.
- Proyecto de Estatutos Sociales donde conste:

- La denominación de la sociedad.
- El objeto social, determinando las actividades que lo integran.
- Domicilio social.
- El capital social.
- Cualquier otra documentación que pueda acreditar la inversión a realizar y/o la viabilidad del proyecto.

En el caso de que el trabajador pretenda su incorporación a una sociedad mercantil constituida debe presentar:

- Escritura de constitución de la empresa y justificante de su inscripción en el Registro Mercantil.
- Certificación del órgano de administración de la sociedad indicando:
- Que el trabajador ha solicitado su ingreso en la misma.
- Condiciones en que se producirá dicho ingreso para la realización de una actividad profesional encuadrado como trabajador por cuenta propia o autónomos, o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores del mar.
- Valor de adquisición de acciones o participaciones de la sociedad y fecha prevista en que el solicitante efectuará su aportación al capital social. Estos últimos datos no son necesarios si se solicita exclusivamente la capitalización para la subvención de cuotas a la Seguridad Social.
- Identidad de la persona o personas que tengan atribuidas las funciones de dirección y gerencia de la sociedad.
- Memoria del proyecto explicativa de la actividad a realizar, únicamente si se trata de incorporación a una sociedad mercantil constituida con anterioridad a la fecha de solicitud de pago único pero que aún no ha iniciado la actividad.

PRESTACIONES POR DESEMPLEO DE NIVEL ASISTENCIAL

Podrán ser beneficiarios del subsidio por desempleo los desempleados que, figurando inscritos como demandantes de empleo durante el plazo de un mes, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, y careciendo de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

Consta de una prestación económica y durante la percepción del subsidio por desempleo para trabajadores mayores de cincuenta y cinco años la entidad gestora deberá cotizar por la contingencia de jubilación.

No obstante los beneficiarios de los subsidios por desempleo mantienen su derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria y, en su caso, a las prestaciones familiares, en las mismas condiciones que los trabajadores incluidos en algún régimen de Seguridad Social.

La duración y cuantía está en función de la modalidad de subsidio a que se tenga derecho.

- Trabajadores que han agotado la prestación contributiva por desempleo y tienen responsabilidades familiares.
- Trabajadores mayores de 45 años que han agotado la prestación contributiva aunque carezcan de responsabilidades familiares.
- Trabajadores que, al producirse la situación legal de desempleo, no han cubierto el período mínimo de cotización para acceder a una prestación contributiva.
- Subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años.

TRABAJADORES QUE HAN AGOTADO LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO Y TIENEN RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Requisitos

- Estar desempleado.
- Estar inscrito como demandante de empleo, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada, ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, en el plazo de un mes desde el agotamiento de la prestación contributiva, mantener la inscripción y cumplir las exigencias del compromiso de actividad, participando en las políticas activas de empleo que se determinen en el itinerario de inserción
- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- Haber agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo.
- Tener responsabilidades familiares.
- Si el trabajador tuviera derecho al «Subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años», percibiría éste.

Duración

Seis meses, prorrogables por otros dos períodos de igual duración, hasta un máximo de dieciocho meses, con las siguientes excepciones:

- Los mayores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva de, al menos 120 días se prorrogará hasta un máximo de veinticuatro meses; si la contributiva agotada hubiera sido de 180 días el subsidio se prorrogará hasta un máximo de treinta meses.
- Los menores de 45 años que hayan agotado un derecho de, al menos, 180 días, prorrogarán el subsidio hasta un máximo de veinticuatro meses.

La edad debe tenerse en la fecha de agotamiento de la prestación contributiva por desempleo

En el caso de trabajadores fijos discontinuos la duración será equivalente al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud.

Contenido del subsidio

Percepción económica: el 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples vigente (IPREM).

En los casos de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial el importe se percibirá en proporción a las horas previamente trabajadas.

Tramitación

La solicitud se formalizará en el plazo de quince días, a partir del día siguiente a aquel en que se cumpla el plazo de espera de un mes, desde el agotamiento de la prestación contributiva, en la Oficina de Prestaciones, o bien, a través de la sede electrónica, accesible a través de la URL: <https://sede.sepe.gob.es>.

La documentación que se deberá aportar es la siguiente:

- Impreso de solicitud del subsidio en el modelo oficial que incorpora la adhesión al compromiso de actividad, los datos de domiciliación bancaria, la autorización para recabar información tributaria del solicitante y de los miembros de su unidad familiar a la Agencia Estatal Tributaria, y la declaración de las rentas obtenida por el trabajador y los miembros de su unidad familiar.
- Documento de identificación personal: DNI para nacionales y tarjeta de identificación o pasaporte para extranjeros.
- Libro de Familia o documento equivalente en caso de extranjeros).
- Certificado del grado de discapacidad.
- Resolución judicial o escrito de formalización del acogimiento.
- Sentencia y/o convenio regulador, en caso de separación o divorcio

reconversión profesional, en el plazo de un mes desde el agotamiento de la prestación contributiva, mantener la inscripción y cumplir las exigencias del compromiso de actividad, participando en las políticas activas de empleo que se determinen en el itinerario de inserción.

- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- Haber agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo.
- Tener cumplidos 45 años en la fecha de solicitud.

Duración

Seis meses.

Contenido del subsidio

Percepción económica: el 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples vigente (IPREM)

Tramitación

La solicitud se formalizará en el plazo de quince días, a partir del día siguiente a aquel en que se cumpla el plazo de espera de un mes desde el agotamiento de la prestación contributiva, en la Oficina de Prestaciones, o bien, a través de la sede electrónica, accesible a través de la URL: <https://sede.sepe.gob.es>

La documentación que se deberá aportar es la siguiente:

- Impreso de solicitud del subsidio en el modelo oficial que incorpora la adhesión al compromiso de actividad, los datos de domiciliación bancaria, la autorización para recabar información tributaria del solicitante y de los miembros de su unidad familiar a la Agencia Estatal Tributaria, y la declaración de las rentas obtenida por el trabajador y los miembros de su unidad familiar.
- Documento de identificación personal: DNI para nacionales y tarjeta de identificación o pasaporte para extranjeros.
- En caso de que la Entidad Gestora lo requiera, justificante de rentas u otros del solicitante.

TRABAJADORES QUE HAN AGOTADO LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA DE DESEMPLEO Y TIENEN 45 AÑOS AUNQUE CAREZCAN DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Requisitos

- Estar desempleado.
- Estar inscrito como demandante de empleo, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada, ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o

TRABAJADORES QUE, AL PRODUCIRSE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO, NO HAN CUBIERTO EL PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN PARA ACCEDER A UNA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA.

Requisitos

- Estar desempleado y en situación legal de desempleo (ver «Situaciones legales de desempleo» en el apartado 20.1).
- Inscribirse como demandante de empleo en el plazo de quince días, desde la situación legal de desempleo.
- Tener cotizados, en un régimen de la Seguridad Social que contemple la contingencia de desempleo, al menos tres meses, si tiene responsabilidades familiares, o seis meses si no las tiene, y no tener cubierto el período mínimo de cotización para tener derecho a prestación contributiva.
- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluidas las pagas extraordinarias.

Duración

Estará en función del número de meses cotizados y si tiene o no responsabilidades familiares:

- En el caso de que el trabajador tenga responsabilidades familiares:
 - o Tres, cuatro o cinco meses, si se ha cotizado tres, cuatro o cinco meses, respectivamente.
 - o Veintiún meses si se ha cotizado seis o más meses.
- En el caso de que el trabajador no tenga responsabilidades familiares:
 - o Seis meses si se ha cotizado seis o más meses.

Cuando se reconozca el derecho en estos supuestos, las cotizaciones que sirvieron para el nacimiento del subsidio no podrán ser tenidas en cuenta para el reconocimiento de un nuevo derecho a prestación de nivel contributivo o asistencial.

Contenido del subsidio

Percepción económica: el 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples vigente (IPREM)

Tramitación

La solicitud se formalizará en el plazo de los quince días siguientes a la situación legal de desempleo, en la Oficina de Prestaciones, o bien a través de la sede electrónica del SEPE, accesible a través de la URL: <https://sede.sepe.gob.es>

La documentación que se deberá aportar es la siguiente:

- Impreso de solicitud del subsidio en el modelo oficial que incorpora la adhesión al compromiso de actividad, los datos de domiciliación bancaria, la autorización para recabar información tributaria del solicitante y de los miembros de su unidad familiar a la Agencia Estatal Tributaria, y la declaración de las rentas obtenidas por el trabajador y los miembros de su unidad familiar.
- Documento de identificación personal: DNI para trabajadores españoles y tarjeta de identificación de extranjeros o pasaporte para nacionales de otro país.
- Libro de Familia o documento equivalente en caso de extranjeros.
- Documento que acredite la situación legal de desempleo.
- En caso de que la Entidad Gestora lo requiera, justificante de rentas del solicitante y, en su caso, de los miembros de su unidad familiar.

SUBSIDIO POR DESEMPLEO PARA TRABAJADORES MAYORES DE 52 AÑOS

Requisitos

- Estar desempleado.
- Tener cumplidos 52 años o más en la fecha en que se agote la prestación por desempleo o el subsidio por desempleo, o tenerlos en el momento de reunir los requisitos para acceder a alguno de los siguientes subsidios: por agotamiento de la prestación contributiva, emigrante retornado, revisión por mejoría de una invalidez, liberado de prisión o cotizaciones insuficientes para la prestación contributiva; también si cumple los 52 años mientras está percibiendo alguno de dichos subsidios.
- Si en la fecha en que se encuentre en alguno de los supuestos previstos en los apartados anteriores, no hubiera cumplido la edad de 52 años, pero, desde dicha fecha, permaneciera inscrito o inscrita ininterrumpidamente como demandante de empleo en los servicios públicos de empleo, podrá solicitar el subsidio cuando cumpla esa edad.

- Se considerará cumplido el requisito de inscripción ininterrumpida cuando cada una de las posibles interrupciones en la inscripción como demandante de empleo haya tenido una duración inferior a tres meses, no computándose los periodos que correspondan a la realización de actividad por cuenta propia o ajena. En este último caso el trabajador no podrá acceder al subsidio cuando el cese en el último trabajo fuera voluntario.
- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional vigente, excluidas las pagas extraordinarias.
- Haber cotizado por desempleo un mínimo de seis años a lo largo de su vida laboral. A los efectos de determinar si el trabajador cumple con el requisito de haber cotizado por desempleo durante al menos seis años a lo largo de su vida laboral, se tendrán en cuenta todas las cotizaciones efectuadas por dicha contingencia, en cualquier régimen de la Seguridad Social.
- Cumplir todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a la pensión contributiva de jubilación en el Sistema de la Seguridad Social.
- Estar incluido en alguno de los supuestos siguientes:
 - o Haber agotado una prestación contributiva por desempleo, sin que sea exigible tener responsabilidades familiares.
 - o Estar en situación legal de desempleo y no tener derecho a prestación contributiva por desempleo por no haber cubierto el período mínimo de cotización (doce meses), siempre que hayan cotizado, al menos, tres meses.

Este subsidio no será de aplicación a los trabajadores fijos discontinuos mientras mantengan dicha condición.

Duración

Hasta que el trabajador alcance la edad que le permita acceder a la pensión contributiva de jubilación, en cualquiera de sus modalidades.

Los efectos económicos de la citada pensión se retrotraerán a la fecha de efectos de la extinción del subsidio por alcanzar dicha edad.

Para ello será necesario que la solicitud de la jubilación se produzca en el plazo de los tres meses siguientes a la resolución firme de extinción

Contenido del subsidio

Percepción económica: el 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples vigente (IPREM).

La Entidad Gestora (Servicio Público de Empleo Estatal o ISM) ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a la contingencia de jubilación, tomando como base de cotización el 125% del tope mínimo de cotización vigente en cada momento.

Tramitación

La solicitud se formalizará en el plazo de quince días, una vez transcurrido el mes de espera o, en su caso, desde que se cumpla la edad de 52 años, en la Oficina de Prestaciones, o bien a través de la sede electrónica del SEPE, accesible a través de la URL: <https://sede.sepe.gob.es>

Cuando se accede a este subsidio por estar en situación legal de desempleo y se tiene entre 90 y 360 días de cotización necesarios para tener derecho a una prestación contributiva, la solicitud debe efectuarse en los 15 días siguientes a la situación legal de desempleo.

La documentación que se deberá aportar cualquiera que sea el hecho causante de acceso al subsidio es la siguiente:

- Impreso de solicitud, que incorpora la adhesión al compromiso de actividad, datos de la domiciliación bancaria, declaración de las rentas del solicitante y autorización para recabar información tributaria a la Agencia Estatal de Administración Tributaria.
- Documento de identificación personal: DNI en caso de trabajadores españoles y pasaporte o tarjeta de identificación para extranjeros.
- Solamente si la entidad gestora lo solicita, el justificante de rentas.

Para el mantenimiento de la percepción del subsidio para los trabajadores mayores de 52 años, los beneficiarios deberán presentar ante la Entidad Gestora una declaración de las rentas percibidas en el período de los doce meses anteriores, acompañada de la documentación acreditativa que fuera requerida por la Entidad Gestora. Dicha declaración se deberá presentar cada vez que transcurran doce meses desde la fecha del nacimiento del derecho o desde la fecha de su última reanudación, en el plazo de los quince días siguientes a aquel en el que se cumpla el período señalado.

La falta de aportación de la declaración en el plazo señalado implicará la interrupción del pago del subsidio y de la cotización a la Seguridad Social.

La aportación de la declaración fuera del plazo señalado implicará, en su caso, la reanudación del devengo del derecho con efectos de la fecha en que se aporte dicha declaración

Asimismo, el perceptor de un subsidio para mayores de 52 años que inicie una relación laboral a tiempo parcial y al finalizar esta relación laboral, tanto si se ha suspendido el abono de la prestación por desempleo, como si el interesado ha compatibilizado la percepción del subsidio para mayores de 52 años con el trabajo a tiempo parcial, una vez que finalice éste, podrá optar por reanudar la percepción del subsidio para mayores de 52 años que estaba en suspenso o solicitar, si reúne los requisitos necesarios, la prestación por desempleo de nivel contributivo a tiempo parcial que hubiese generado.

Los trabajadores perceptores del subsidio de mayores de 52 años podrán suscribir un Convenio Especial, a través de las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social, para completar la cotización por jubilación que efectúa la Entidad Gestora.

PROGRAMA DE RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN. RAI

Comprende políticas activas de empleo, gestionadas por los servicios públicos de empleo con la finalidad de incrementar las oportunidades de retorno al mercado de trabajo y, en su caso, una ayuda económica gestionada por el Servicio Público de Empleo Estatal, denominada Renta Activa de Inserción, vinculada a la realización de las acciones en materia de políticas activas de empleo que no conlleven retribuciones salariales.

Beneficiarios y requisitos

Podrán ser beneficiarios de este programa los trabajadores desempleados menores de 65 años que, a la fecha de solicitud de incorporación al programa, reúnan los siguientes requisitos:

- Tener cumplida la edad de 45 años.

- Ser demandante de empleo ininterrumpidamente como desempleado en la oficina de empleo durante doce o más meses. A estos efectos, se considerará interrumpida la demanda de empleo por haber trabajado un período acumulado de 90 o más días en los 365 anteriores a la fecha de solicitud de incorporación al programa. Durante la inscripción como demandante de empleo deberá buscarse activamente empleo, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional u otras para incrementar la ocupabilidad.
- En el momento de la solicitud se deberá acreditar haber realizado durante el periodo de inscripción acciones de búsqueda activa de empleo
- Se considerarán actuaciones de Búsqueda Activa de Empleo cada una de las siguientes:
 - o Trabajo por cuenta propia o ajena
 - o Envío o presentación de currículos, en al menos tres empresas distintas
 - o Realización de al menos una entrevista
 - o Inscripción en al menos una agencia de colocación
 - o Inscripción como solicitante de empleo, en al menos, dos portales de empleo públicos o privados.
 - o Presentación, al menos, a una oferta de trabajo gestionada por los SPE.
 - o Cualesquiera otras ofertadas por los SPE y específicamente acciones formativas o acciones de información y actuaciones dirigidas al autoempleo y emprendimiento.
- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- A estos efectos aunque el solicitante carezca de rentas, en los términos anteriormente establecidos, si tiene cónyuge y/o hijos menores de 26 años, o mayores incapacitados, o menores acogidos, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividido por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

- Se computará como renta el importe de los salarios sociales, rentas mínimas de inserción o ayudas análogas de asistencia social concedidas por las comunidades autónomas.

Por último, para poder ser admitido al programa, deben cumplirse dos condiciones:

- No haber sido beneficiario del programa de renta activa de inserción en los trescientos sesenta y cinco días naturales anteriores a la fecha de solicitud del derecho a la admisión al programa, salvo que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100, o la condición víctima de violencia de género o doméstica.
- No haber sido beneficiario de tres programas de renta activa de inserción sin perjuicio de que cualquiera de los tres derechos no se hubieran disfrutado por el período de duración máxima.

Obligaciones de los beneficiarios

Los trabajadores, para su incorporación y mantenimiento en el programa, deberán:

- Suscribir un compromiso de actividad en virtud del cual realizarán las distintas actuaciones que se acuerden con los Servicios Públicos de Empleo o, en su caso, entidades que colaboren con los mismos, en el plan personal de inserción, que se desarrollarán mientras el trabajador se mantenga incorporado al programa.
- Proporcionar la documentación e información precisa para la incorporación y mantenimiento en el programa.
- Participar en los programas de empleo o en acciones de inserción, promoción, formación o reconversión profesionales, o en aquellas otras de mejora de la ocupabilidad.
- Aceptar la colocación adecuada que les sea ofrecida (ver apartado 20.1).
- Renovar la demanda de empleo en la forma y fecha que se determinen en el documento de renovación de la demanda y comparecer cuando sea previamente requerido ante el Servicio Público de Empleo Estatal o ante los Servicios Públicos de Empleo.
- Comunicar las causas de baja, pérdida de requisitos o incompatibilidades en el momento en que se produzcan esas situaciones.

- Presentarse a cubrir la oferta de empleo y devolver a los Servicios Públicos de Empleo en el plazo de cinco días el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquéllos.
- Comunicar al Servicio Público de Empleo autonómico y al Servicio Público de Empleo Estatal, cualquier cambio, en el momento en que se produjera, en el domicilio facilitado a efectos de notificaciones, así como facilitar a los servicios citados los datos necesarios para que la comunicación se pueda realizar por medios electrónicos.
- Acreditar, en caso de ser requerido para ello, y en la forma que establezca el Servicio Público correspondiente, las actuaciones que se han efectuado dirigidas a la búsqueda activa de empleo, reinserción laboral o mejora de la ocupabilidad, considerándose su no acreditación como incumplimiento del compromiso de actividad. Dicho incumplimiento será suficiente para el inicio del correspondiente procedimiento sancionador.
- Reintegrar las cantidades de la renta activa de inserción indebidamente percibidas.
- Buscar activamente empleo.

El incumplimiento de estas obligaciones conlleva la baja definitiva en el programa.

Solicitud de incorporación al programa

Para incorporarse al programa, los trabajadores deberán solicitar esa incorporación en la Oficina de Prestaciones o bien, a través de la sede electrónica del SEPE, accesible a través de la URL: <https://sede.sepe.gob.es>, reunir y acreditar los requisitos exigidos en el momento de la solicitud y solicitar la renta activa de inserción.

El Servicio Público de Empleo Estatal verificará el cumplimiento de los requisitos exigidos, solicitando, en su caso, el informe de los Servicios Públicos de Empleo respecto al de inscripción como demandante de empleo.

La solicitud de incorporación al programa se realizará en el impreso oficial e irá acompañada de la siguiente documentación:

- Identificación del solicitante y miembros que convivan o estén a su cargo que figuren en la solicitud (solamente será necesario su exhibición, para la verificación de dichos datos): Documento Nacional de Identidad (DNI)/Tarjeta de identidad del extranjero.

- Libro de Familia, o documento equivalente en el caso de extranjeros. Si alega como carga un hijo mayor de 26 años incapacitado debe aportar certificado de minusvalía y grado reconocido expedido por el INSS o por el IMSERSO u organismo competente de la Comunidad Autónoma.
- En caso de que la Entidad Gestora lo requiera, la documentación acreditativa de carecer de rentas.

Baja en el programa

Causarán baja definitiva en el programa los trabajadores incorporados al mismo en los que concurra alguno de los hechos siguientes:

- Incumplimiento de las obligaciones que implique el compromiso de actividad y que se concretan en el plan personal de inserción laboral, salvo causa justificada.
- No comparecer, previo requerimiento, ante el Servicio Público de Empleo Estatal o ante los Servicios Públicos de Empleo.
- Por no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda, o por no devolver en plazo a los Servicios Públicos de Empleo el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y la fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por dichos Servicios, salvo causa justificada.
- Rechazo de una oferta de colocación adecuada o de participar en programas de empleo o en acciones de inserción, orientación, promoción, formación o reconversión profesionales, salvo causa justificada.
- Trabajo por cuenta propia o ajena a tiempo completo, por un período igual o superior a seis meses.
- Obtener pensiones o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social que sean incompatibles con el trabajo o que, sin serlo, excedan en su cuantía de los límites que se fijan para poder percibir la renta activa de inserción, así como obtener ayudas sociales como víctima de violencia de género que no puedan participar en programas de empleo.
- Dejar de reunir el requisito de carencia de rentas por período superior a seis meses.
- Acceder a una prestación por desempleo, a un subsidio por desempleo o a la renta agraria.
- Traslado al extranjero, excepto en el supuesto de traslado para la búsqueda o realización de trabajo, para realizar acciones de perfeccionamiento pro-

fesional o para cooperación internacional por un período inferior a seis meses.

- Renuncia voluntaria a la renta activa de inserción.
- Agotar el plazo máximo de la duración de la renta activa de inserción.
- Renuncia voluntaria a la renta activa de inserción.
- Obtener o mantener indebidamente la percepción de la renta activa de inserción
- Ser privado de libertad por tiempo igual o superior a seis meses.

Los trabajadores que causen baja definitiva en el programa no podrán volver a ser incorporados al mismo, si bien podrán obtener otro derecho a la admisión al programa, cuando cumplan los requisitos exigidos.

Causarán baja temporal en el programa, sin consumo en la duración del mismo, los trabajadores en los que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- El trabajo por cuenta propia o ajena a tiempo completo por un período inferior a seis meses.
- La superación del límite de rentas, por un período inferior a seis meses.
- El traslado al extranjero para la búsqueda o realización de trabajos de perfeccionamiento profesional o cooperación internacional por un período inferior a seis meses.
- No tendrá la consideración de traslado de residencia la salida al extranjero por tiempo no superior a 15 días naturales por una sola vez al año, sin perjuicio de que el beneficiario esté obligado a comunicar dicha situación a la oficina del Servicio Público de Empleo
- El ingreso en prisión si su situación fuera incompatible con la realización de trabajo, o la participación en acciones de inserción laboral fuera del Centro Penitenciario, cuando la privación de libertad lo sea por tiempo inferior a seis meses.

Reincorporación al Programa

El interesado solicitará la reincorporación al programa, previa inscripción como demandante de empleo y reactivación del Compromiso de Actividad, en los quince días siguientes al cese en el trabajo por cuenta propia, al retorno a España o a la excarcelación.

La petición fuera de plazo supondrá la pérdida de tantos días de renta y cotización a la Seguridad Social, como medien entre el día siguiente al del cese en el trabajo por cuenta propia o al del retorno y el día de la solicitud.

En el caso de volver a reunir el requisito de carencia de rentas individual o de la unidad familiar, podrá solicitar la reincorporación al programa siempre que se acredite nuevamente la concurrencia de dichos requisitos, dentro del período de seis meses a partir de la fecha de baja temporal en el programa.

En el caso del cese en el trabajo por cuenta ajena a tiempo completo, se recuperará de oficio la percepción de la renta activa de inserción, siempre que el trabajador figure inscrito como demandante de empleo y que el Servicio Público de Empleo Estatal tenga constancia de la involuntariedad del cese, o, en otro caso, se exigirá la acreditación de los requisitos.

La renta activa se devenga desde el día siguiente al cese en el trabajo por cuenta ajena a tiempo completo, si el trabajador figura inscrito como demandante de empleo a la fecha de extinción del contrato o si se inscribe dentro del plazo de los quince días siguientes a la extinción del contrato de trabajo.

Su inscripción como demandante de empleo fuera del plazo señalado, implicará el abono de la renta desde el día de la inscripción como demandante de empleo sin descuento de los días consumidos por fuera de plazo.

Desarrollo del Programa

El programa comprende las siguientes acciones que se mantendrán complementándose entre sí mientras el trabajador permanezca en el mismo:

- Tutoría individualizada.
- Itinerario de inserción laboral.
- Entrevista profesional por el tutor para definir su perfil profesional.
- Elaboración de un plan personal de inserción laboral. Determinación de un calendario y actividades a desarrollar.
- Gestión de ofertas de colocación.
- Incorporación a planes de empleo y/o formación.
- Incorporación a acciones de voluntariado.

Duración, cuantía y cotización a la Seguridad Social

Los trabajadores, como consecuencia de su admisión y permanencia en el programa, tendrán reconocida y podrán percibir una ayuda económica denominada renta activa de inserción.

La cuantía de la renta será igual al 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento.

La duración máxima de la percepción de la renta será de once meses.

El pago se realizará por mensualidades de treinta días dentro del mes inmediato siguiente al que corresponda el devengo.

Ayudas para incentivar el trabajo.

Los trabajadores admitidos al programa que realicen un trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo percibirán una ayuda equivalente al 25 por 100 de la cuantía de la renta durante un máximo de ciento ochenta días a partir del primer día de trabajo tras la solicitud de admisión al programa, con independencia del número de contratos de trabajo o actividades por cuenta propia realizadas.

La percepción de la ayuda no minorará la duración de la renta activa de inserción, no aplicándose a los contratos subvencionados por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Tras una baja voluntaria en la relación laboral por cuenta ajena a jornada completa no procede la reanudación de la Renta Activa de Inserción. Sin embargo, dicho cese voluntario en el trabajo no constituye una causa de baja definitiva en el programa, sino que tras el mismo simplemente no se reanuda la Renta Activa de Inserción y se procederá, en caso de que se estuviera pagando, a interrumpir el abono de la ayuda para incentivar el trabajo.

Cuando, no habiendo percibido el trabajador la totalidad de la ayuda para incentivar el trabajo, con posterioridad a dicha baja voluntaria se coloca por cuenta propia o inicia una nueva relación laboral por cuenta ajena a jornada completa, se reiniciará el abono de dicha ayuda hasta su duración máxima o hasta el cese en el trabajo.

Incompatibilidad y compatibilidad de la ayuda

La Renta Activa de Inserción será incompatible:

- Con la obtención de rentas de cualquier naturaleza que hagan superar los límites establecidos para la renta de inserción, sin que se computen a esos efectos las rentas que provengan de acciones o trabajos compatibles con la percepción de la renta.
- Con la percepción de las prestaciones, de los subsidios por desempleo o de la renta agraria.
- Con la realización simultánea de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo.
- Con las ayudas sociales que se pudieran reconocer a las víctimas de violencia de género que no puedan participar en programas de empleo.
- Con las pensiones o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social que sean incompatibles con el trabajo o que, sin serlo, excedan en su cuantía de los límites establecidos para la renta de inserción.

La Renta Activa de Inserción será compatible:

- Con las becas y ayudas, de cualquier naturaleza, que se pudieran obtener por la asistencia a acciones de formación profesional e inserción profesional.
- Con los trabajos realizados en beneficio de la comunidad en cumplimiento de una pena, por tratarse de trabajos no retribuidos.
- La realización del trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial no supondrá la baja en el programa, no se exigirá el cumplimiento de las obligaciones como demandante de empleo, salvo renovar la demanda de empleo; la no renovación de la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda, supondrá la baja definitiva en el programa.

Organismos competentes

Corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal, la gestión del programa, dictar las resoluciones que reconozca, deniegue, resuelva las bajas y las reincorporaciones, la concesión de las ayudas, así como efectuar el pago. Las Comunidades Autónomas, que hayan asumido el traspaso de la gestión realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito del trabajo, empleo y la formación serán competentes para desarrollar las acciones de inserción laboral.

SUBSIDIO EXTRAORDINARIO POR DESEMPLEO. SED

Las personas totalmente desempleadas, que carezcan de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75 % del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias y que tengan responsabilidades familiares y no hayan percibido previamente la ayuda económica de acompañamiento establecida en el Programa de Activación para el Empleo (PAE), y que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones durante la vigencia de este subsidio:

- Hayan extinguido en último lugar por agotamiento el subsidio por desempleo a partir de la entrada en vigor de la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) para 2018.
- También quienes lo hayan agotado entre el 01/03/2018 y la entrada en vigor de la LPGE para 2018.
- Sean personas paradas de larga duración, inscritas como demandantes de empleo a fecha 1 de mayo de 2018, que hayan extinguido por agotamiento alguna de las siguientes prestaciones:
 - o La prestación por desempleo o el subsidio por desempleo.
 - o Las ayudas económicas vinculadas al:
- Programa de renta activa de inserción (RAI).
- Programa temporal por protección por desempleo e inserción (PRODI).
- Programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (PREPARA).

Podrán ser beneficiarias las personas indicadas en los apartados anteriores, que presenten la solicitud de alta inicial del subsidio extraordinario a partir del día 05/07/2018 y dentro del periodo de vigencia del mismo, inscritas como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo que, a la fecha de solicitud, acrediten el cumplimiento de los siguientes requisitos:

Requisitos generales:

- Carecer del derecho a la protección por desempleo de nivel contributivo o asistencial.
- No tener cumplida la edad que le permita acceder a la pensión de jubilación, en sus modalidades contributiva o no contributiva.
- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional (SMI), excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias (Cuantías para este año) y acreditar responsabilidades familiares.
- Haber cesado de forma involuntaria en el último trabajo realizado en caso de haber trabajado tras el agotamiento del último derecho.
- No haber percibido previamente la ayuda económica de acompañamiento establecida en el Programa de Activación para el Empleo (PAE).
- En la fecha de su solicitud, no estar trabajando por cuenta ajena a tiempo parcial o no tener suspendido su contrato de trabajo.
- No haber sido beneficiario con anterioridad del subsidio extraordinario por desempleo.

Requisitos específicos del colectivo que ha agotado el subsidio por desempleo a partir del 01/03/2018

- Haber permanecido inscrito o inscrita como demandante de empleo durante el plazo de espera de un mes desde el agotamiento del subsidio anterior, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, y acreditar que durante ese plazo se han realizado acciones de búsqueda activa de empleo.
- No se encuentran incluidas en este colectivo las personas que hayan extinguido por agotamiento las prestaciones siguientes:
 - o El subsidio para personas trabajadoras mayores de 52 años por haber alcanzado la edad que les permita acceder a la pensión contributiva de jubilación.
 - o El subsidio por desempleo o la renta agraria, en favor de las personas trabajadoras eventuales incluidas en el Sistema Especial Agrario de la Seguridad Social.
 - o Los programas de renta activa de inserción (RAI) o los programas de inserción PRODI o PREPARA.

Requisitos específicos del colectivo de parados de larga duración

Haber extinguido por agotamiento alguna de las siguientes prestaciones:

- La prestación por desempleo o el subsidio por desempleo
- Las ayudas económicas vinculadas al:
 - o Programa de renta activa de inserción (RAI)
 - o Programa temporal de protección por desempleo e inserción (PRODI)
 - o Programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (PREPARA).
- Haber permanecido inscrito o inscrita como demandante de empleo durante al menos 360 días en los 18 meses anteriores a la fecha de la solicitud del subsidio extraordinario.
- Estar inscrito o inscrita como demandante de empleo a fecha 1 de mayo de 2018. Este requisito se entenderá cumplido en los supuestos en que la persona trabajadora, aun no estando inscrita como demandante de empleo en dicha fecha, tenga interrumpida la inscripción debido a la realización de un trabajo por cuenta ajena, siempre que la duración del contrato haya sido por tiempo inferior a 90 días.
- Acreditar que durante el mes anterior a la fecha de la solicitud ha realizado acciones de búsqueda activa de empleo.
- Haber cesado de forma involuntaria en un trabajo por cuenta ajena previamente al agotamiento del último derecho reconocido.

Duración y cuantía

La duración máxima del subsidio será de 180 días y no podrá percibirse en más de una ocasión.

La cuantía del subsidio será igual al 80 % del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento.

El pago periódico de la ayuda económica se realizará por el Servicio Público de Empleo Estatal dentro del mes siguiente al que corresponda el devengo, por mensualidades de 30 días, entre los días 10 y 15 del mes inmediato siguiente al que corresponda el devengo.

Se efectuará, salvo excepciones, mediante el abono en

la cuenta de la entidad financiera que indiques, siempre que seas titular de la misma.

La persona trabajadora podrá compatibilizar la percepción del subsidio extraordinario con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, siempre que continúe cumpliendo los requisitos de carencia de rentas y de responsabilidades familiares, en cuyo caso se deducirá del importe del subsidio la parte proporcional al tiempo trabajado.

Documentación necesaria

Para poder acceder al subsidio deberá presentar la siguiente documentación:

- Modelo oficial de solicitud que incluye el compromiso de actividad.
- Identificación de la persona solicitante y de los hijos o hijas que conviven o están a su cargo y que figuran en la solicitud :
- Cualquier documento bancario en el que figure el número de cuenta de la que sea TITULAR y donde desee percibir la prestación.
- Libro de Familia o documento equivalente en el caso de personas extranjeras.
- Si alega como carga hijos mayores de 26 años discapacitados, debe aportar un certificado de discapacidad y del grado reconocido expedido por el INSS, por el IMSERSO o por el organismo competente de la comunidad autónoma.
- En el supuesto de que la entidad gestora lo requiera, debe presentar el justificante de rentas.

Cómo, cuándo y dónde se tramita

En el supuesto del colectivo que ha agotado el subsidio por desempleo a partir del 05/07/2018, el plazo será de 15 días a partir de que se cumpla un mes de espera desde el agotamiento del subsidio anterior.

El derecho al subsidio extraordinario nace a partir del día siguiente a aquel en que se cumpla dicho plazo de espera.

Si se presenta la solicitud transcurrido el plazo citado, el derecho nacerá a partir del día siguiente al de la solicitud, reduciéndose su duración en tantos días como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho, de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiera formulado la solicitud.

Si a la fecha de solicitud no quedara acreditada ante los servicios públicos de empleo la búsqueda activa de empleo, se denegará la solicitud, sin perjuicio del derecho a formular una nueva. En este caso, el derecho nacerá al día siguiente de la nueva solicitud, sin que la duración del derecho se vea reducida por el plazo que medie entre una y otra solicitud.

En el supuesto del colectivo de parados de larga duración inscrito el 01 de mayo de 2018 no hay plazo.

La solicitud se podrá presentar a partir de haber acreditado que en el mes anterior a la solicitud se han realizado acciones de búsqueda activa de empleo.

El derecho al subsidio nacerá el día siguiente al de la solicitud.

La búsqueda activa de empleo se acreditará por la persona solicitante del subsidio extraordinario ante el servicio público de empleo autonómico de la oficina en la que se encuentre inscrita como demandante de empleo.

La solicitud la podrá presentar a través de:

- En la oficina de prestaciones (tras la obtención de cita previa en la sede electrónica del SEPE).
- En cualquier oficina de registro público.
- Por correo administrativo.

EL TRABAJADOR
POR CUENTA
PROPIA Y EL APOYO
A LA CREACIÓN DE
EMPRESAS

Se entiende por trabajo por cuenta propia o autónomo la actividad económica o profesional realizada por persona física de forma habitual y directa, a título lucrativo, fuera del ámbito de organización y dirección de otra persona, dé o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.

Este trabajo no está sometido a la legislación laboral, salvo en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente.

TRÁMITES DE INICIO DE LA ACTIVIDAD

Inscripción y/o alta en la Seguridad Social

En un plazo de 60 días antes del inicio de actividad.

Para ello se tiene que presentar el modelo TA0521 en alguna de las administraciones de la Seguridad Social junto con fotocopia del DNI o equivalente y fotocopia del alta en Hacienda.

En el caso de una comunidad de bienes, se debe aportar copia del contrato suscrito entre los socios comuneros, y si es como socio de una sociedad, original y copia del documento de constitución de la sociedad.

En el momento del alta se define la base de cotización entre una cuantía máxima y una mínima que anualmente, y normalmente, vienen definidas en lo Alta en Hacienda

Alta en Hacienda

Otro de los trámites que se realizan antes de iniciar una actividad es el alta en Hacienda.

Para ello debe presentarse la declaración censal (modelos 036 y 037), en la que se notifican los datos personales, la actividad que se va a desarrollar, la ubicación del negocio y los impuestos que se tienen que pagar.

El modelo 037 es una versión simplificada del modelo 036 que pueden utilizar casi todos los autónomos (salvo por ejemplo los que tengan regímenes especiales de IVA o deban figurar en el registro de opera-

ciones intracomunitarias) ya que podrán presentarlo todas las personas físicas dotadas de NIF y en las que el domicilio fiscal coincida con el de gestión administrativa, siempre y cuando no estén incluidos en los regímenes especiales del IVA (con excepción del simplificado, agricultura, ganadería y pesca o de recargo de equivalencia) ni figuren en el registro de devolución mensual (REDEME), el de operadores intracomunitarios, o el de grandes empresas.

A la hora de declarar la actividad hay que seleccionar alguno de los epígrafes del Impuesto de Actividades Económicas (IAE), donde se incluyen unos amplios listados de actividades empresariales y profesionales.

Lo normal es estar exento del pago del IAE, ya que sólo se debe pagar en el caso de facturar más de un millón de euros anuales.

Alta en el Ayuntamiento: Licencias de Apertura y Obras

La licencia de apertura es un permiso del Ayuntamiento para proceder a la apertura de un local en el que se vaya a ejercer una actividad económica.

Normalmente habrá que dirigirse para su tramitación al departamento o área de urbanismo.

El coste de la licencia de apertura se calcula para cada local teniendo en cuenta tres factores: relevancia comercial de la calle, tamaño del local y tipo de actividad.

Hay dos tipos de actividades, inocuas, que son aquellas que no generan molestias, impacto medioambiental ni riesgo para bienes o personas, y actividades calificadas, que son aquellas consideradas como molestas, insalubres, nocivas y/o peligrosas (hostelería, actividades industriales, determinados comercios y servicios).

También hay actividades exentas como las que se realizan en el domicilio cuando no hay atención al público ni molestias a los vecinos.

El coste del permiso municipal de las actividades calificadas es mayor, así como el nº de requisitos administrativos, incluyendo la necesidad de presentar un proyecto técnico firmado por un técnico autorizado (perito, arquitecto técnico, ingeniero o similar).

Con muchos Ayuntamientos, dada la demora en la aprobación de licencias, el procedimiento actual más extendido es empezar a funcionar una vez que se haya presentado la solicitud, eso sí, habiéndote asegurado de que se cumplen todos los requisitos necesarios para la actividad.

La licencia de obras es un permiso municipal necesario para poder realizar obras de acondicionamiento o mejora en el local, oficina o nave.

Al igual que en el caso anterior, generalmente también se tramita ante el departamento de urbanismo.

La licencia será de obra menor o mayor dependiendo de la envergadura del proyecto, lo que influirá en la cuantía de las tasas a pagar. En el caso de las obras mayores se tendrá que presentar un proyecto técnico firmado y visado por un perito o arquitecto técnico autorizado.

Inscripción Online del autónomo

Actualmente los Puntos de Atención al Emprendedor (puntos PAE) certificados por el Ministerio de Economía e Industria pueden tramitar online el alta de un nuevo autónomo a través de la presentación del Documento Único Electrónico (DUE), que simplifica la gestión y ahorra visitas ya que se puede presentar conjuntamente online y de una tacada el alta en Hacienda y la Seguridad Social.

Comprenderá las siguientes actividades y actuaciones:

- Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento: Información y apoyo cualificado a los usuarios interesados en promover su propio autoempleo o en emprender una actividad productiva que conlleve creación de empleo, y especialmente iniciativas de seguimiento y apoyo a los emprendedores que hayan optado por la capitalización de la prestación por desempleo mediante fórmulas de asistencia técnica y formación.
- Fomento de la economía social y del emprendimiento colectivo: Difusión, promoción y apoyo a la constitución de cooperativas, sociedades laborales y otras entidades de economía social, así como formación y asistencia técnica para su constitución y puesta en marcha.
- Asesoramiento sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo: Información cualificada y apoyo a la tramitación de las ayudas vigentes al emprendimiento, el autoempleo y la economía social.
- Asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación: Información cualificada y apoyo a la tramitación de los incentivos y medios de fomento de la contratación de las que puedan beneficiarse los emprendedores, en particular los usuarios autónomos y las entidades de la Economía Social.

PROMOCIÓN DEL EMPLEO AUTÓNOMO

Tiene por finalidad el fomento del trabajo autónomo y la promoción del espíritu y la cultura emprendedora, mediante políticas dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, mediante el establecimiento de exenciones, reducciones o bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.

Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento

Tiene por objeto apoyar y promover iniciativas emprendedoras y generadoras de empleo y autoempleo, vinculándolas a los usuarios que mejor se ajusten a ellas en función de su perfil y competencias, con especial atención al trabajo autónomo, a la economía social y a la dinamización del desarrollo económico local.

SUBVENCIONES Y CUANTÍAS

Finalidad

Facilitar la constitución de desempleados en trabajadores autónomos o por cuenta propia.

Beneficiarios

Personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo cuando se establezcan como trabajadores autónomos.

SUBVENCIÓN POR ESTABLECIMIENTO COMO TRABAJADOR AUTÓNOMO

La cuantía se determinará por los Servicios Públicos de Empleo competentes, graduándose en función de la dificultad para el acceso al mercado de trabajo del solicitante, de acuerdo con su inclusión en alguno de los siguientes colectivos:

- Desempleados en general.
- Jóvenes desempleados de 30 o menos años.
- Mujeres desempleadas (en el supuesto de mujeres víctimas de violencia de género, las subvenciones correspondientes a mujeres se incrementarán hasta en un 10%).
- Desempleados con discapacidad.



El máximo de esta subvención será de 10.000 euros.

SUBVENCIÓN FINANCIERA

Reducción de hasta 4 puntos del interés fijado por la entidad de crédito que concede el préstamo destinado a financiar las inversiones para la creación y puesta en marcha de la empresa.

La cuantía máxima será de 10.000 euros.

SUBVENCIÓN PARA ASISTENCIA TÉCNICA

Financiación parcial de la contratación externa de servicios necesarios para mejorar el desarrollo de la actividad empresarial, estudios de viabilidad, comercialización, diagnosis u otros de naturaleza análoga.

La cuantía será de hasta el 75% del coste de los servicios prestados con un máximo de 2.000 euros.

SUBVENCIÓN PARA FORMACIÓN

Financiación parcial de cursos relacionados con la dirección y gestión empresarial y nuevas tecnologías de la información y comunicación, a fin de cubrir necesidades de formación del autónomo, durante la puesta en marcha de la empresa.

La cuantía será de hasta el 75% del coste de los cursos recibidos con un máximo de 3.000 euros.

Obligaciones de los beneficiarios

Además de las obligaciones señaladas con carácter general en la Ley de Subvenciones, los beneficiarios están obligados a realizar la actividad que fundamenta la concesión de la subvención y a mantener su actividad empresarial y su alta en la Seguridad Social o equivalente durante al menos 3 años.

REDUCCIONES Y BONIFICACIONES EN LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS (RETA)

La cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, de los trabajadores por cuenta propia o autónomos que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el RETA, se reducirá a la cuantía de 60 euros mensuales durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, en el caso de que opten por cotizar por la base mínima que les corresponda.

Los trabajadores por cuenta propia o autónomos que, cumpliendo los requisitos previstos en el párrafo anterior, optasen por una base de cotización superior a la mínima que les corresponda, podrán aplicarse durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, una reducción sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, equivalente al 80% de la cuota.

Con posterioridad a este periodo inicial de 12 meses, y con independencia de la base de cotización elegida, los trabajadores por cuenta propia podrán aplicarse las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la

incapacidad temporal, por un período máximo de hasta 12 meses, hasta completar un periodo máximo de 24 meses tras la fecha de efectos del alta, según la siguiente escala:

- Una reducción equivalente al 50% de la cuota durante los 6 meses siguientes al período inicial previsto en los dos primeros párrafos de este apartado.
- Una reducción equivalente al 30% de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en el párrafo anterior.
- Una bonificación equivalente al 30% de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en el párrafo anterior.

EL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO

El trabajo por cuenta propia o autónomo se regula por un Estatuto aprobado por ley en el que se determina el ámbito de aplicación, el régimen profesional del trabajador autónomo, se crea la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, se reconocen los derechos colectivos, la representatividad de sus asociaciones, la protección social y se impulsa la promoción del trabajo autónomo.

Se aplica a las 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.

Derechos profesionales

El trabajador autónomo tiene los siguientes derechos básicos individuales, con el contenido y alcance que para cada uno de ellos disponga su normativa específica:

- Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.
- Libertad de iniciativa económica y derecho a la libre competencia.

- Derecho de propiedad intelectual sobre sus obras o prestaciones protegidas.

Y en el ejercicio de su actividad profesional, los trabajadores autónomos tienen los siguientes derechos individuales:

- A la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- A no ser discriminados por razones de discapacidad.
- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, así como a una adecuada protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social.
- A la formación y readaptación profesionales.
- A su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo.
- A la percepción puntual de la contraprestación económica convenida por el ejercicio profesional de su actividad.
- A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar; con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.
- A la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social, incluido el derecho a la protección en las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales. El Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, contempla la posibilidad de que los autónomos con una discapacidad igual o superior al 45% se jubilen a partir de los 56 años.

- Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su actividad profesional.
- A la tutela judicial efectiva de sus derechos profesionales, así como al acceso a los medios extrajudiciales de solución de conflictos.

Deberes profesionales

Son deberes profesionales básicos de los trabajadores autónomos los siguientes:

- Las obligaciones derivadas de los contratos por ellos celebrados, a tenor de los mismos y con las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, a los usos y a la ley.
- Las obligaciones en materia de seguridad y salud laborales que la ley o los contratos que tengan suscritos les impongan, así como seguir las normas de carácter colectivo derivadas del lugar de prestación de servicios.
- Afiliarse, comunicar las altas y bajas y cotizar al régimen de la Seguridad Social en los términos previstos en la legislación correspondiente.
- Las obligaciones fiscales y tributarias establecidas legalmente.
- El cumplimiento de las normas deontológicas aplicables a su profesión.
- Cualesquiera otras obligaciones derivadas de la legislación aplicable.

Forma y duración del contrato

Los contratos que concierten los trabajadores autónomos de ejecución de su actividad profesional podrán celebrarse por escrito o de palabra. Cada una de las partes podrá exigir de la otra, en cualquier momento, la formalización del contrato por escrito.

El contrato podrá celebrarse para la ejecución de una obra o serie de ellas, o para la prestación de uno o más servicios y tendrá la duración que las partes acuerden.

RÉGIMEN PROFESIONAL DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE

Los trabajadores autónomos económicamente dependientes son aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.

A efectos de la determinación del trabajador autónomo económicamente dependiente, se entenderán como ingresos percibidos por el trabajador autónomo del cliente con quien tiene dicha relación, los rendimientos íntegros, de naturaleza dineraria o en especie, que procedan de la actividad económica o profesional realizada por aquél a título lucrativo como trabajador por cuenta propia.

Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones:

- No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que dependen económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes
- Ejecutar su actividad de manera diferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.
- Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.

- Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.
- Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.

No tendrán en ningún caso la consideración de trabajadores autónomos económicamente dependientes, los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y los profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho.

Contrato de actividad profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente

El contrato para la realización de la actividad profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente celebrado entre éste y su cliente deberá formalizarse siempre por escrito y deberá ser registrado en el Servicio Público de Empleo Estatal, sin perjuicio de la encomienda de gestión que puedan solicitar los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, en el plazo de los 10 días hábiles siguientes a su firma, comunicando al cliente dicho registro en el plazo de cinco días hábiles siguientes al mismo.

Transcurrido el plazo de quince días hábiles desde la firma del contrato sin que se haya producido la comunicación de registro del contrato por el trabajador autónomo económicamente dependiente, será el cliente quien deberá registrar el contrato en el Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de diez días hábiles siguientes.

Dicho registro no tendrá carácter público

A través de la página web del Servicio Público de Empleo Estatal se puede llevar a cabo telemáticamente el procedimiento de registrar los contratos para la realización de la actividad económica o profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente (Registro TAED).

En el contrato, sin perjuicio de las cláusulas voluntarias que puedan acordar las partes, deberán constar necesariamente los siguientes extremos:

- La identificación de las partes.

- La precisión de los elementos que configuran la condición de económicamente dependiente del trabajador autónomo respecto del cliente con el que contrata.
- El objeto y causa del contrato.
- El régimen de la interrupción anual de la actividad, del descanso semanal y de los festivos, así como la duración máxima de la jornada de la actividad, incluyendo su distribución semanal si ésta se computa por mes o año.
- El acuerdo de interés profesional que, en su caso, sea de aplicación, siempre que el trabajador autónomo económicamente dependiente dé su conformidad de forma expresa.
- El trabajador autónomo deberá hacer constar expresamente en el contrato su condición de dependiente económicamente respecto del cliente que le contrate, así como las variaciones que se produjeran al respecto.

Cuando en el contrato no se formalice por escrito o no se hubiera fijado una duración o un servicio determinado, se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido.

Toda cláusula del contrato individual de un trabajador autónomo económicamente dependiente afiliado a un sindicato o asociado a una organización de autónomos, será nula cuando contravenga lo dispuesto en un acuerdo de interés profesional firmado por dicho sindicato o asociación que le sea de aplicación a dicho trabajador por haber prestado su consentimiento.

El cliente, en un plazo no superior a diez días hábiles a partir de la contratación de un trabajador autónomo económicamente dependiente, deberá informar a los representantes de sus trabajadores sobre dicha contratación.

Acuerdos de interés profesional

Los acuerdos de interés profesional deberán concertarse por escrito, pactándose al amparo de las disposiciones del Código Civil.

Se entenderán nulas y sin efectos las cláusulas contrarias a disposiciones legales de derecho necesario.

La eficacia personal de dichos acuerdos se limitará a las partes firmantes y, en su caso, a los afiliados a las asociaciones de autónomos o sindicatos firmantes que hayan prestado expresamente su consentimiento para ello.



Los acuerdos de interés profesional concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad podrán establecer las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de dicha actividad, así como otras condiciones generales de contratación.

En todo caso, los acuerdos de interés profesional observarán los límites y condiciones establecidos en la legislación de defensa de la competencia.

Jornada de la actividad profesional

El trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a una interrupción de su actividad anual de 18 días hábiles, sin perjuicio de que dicho régimen pueda ser mejorado mediante contrato entre las partes o mediante acuerdos de interés profesional.

Igualmente, mediante contrato individual o acuerdo de interés profesional se determinará el régimen de descanso semanal y el correspondiente a los festivos, la cuantía máxima de la jornada de actividad y, en el caso de que la misma se compute por mes o año, su distribución semanal.

La realización de actividad por tiempo superior al pactado contractualmente será voluntaria no pudiendo exceder del incremento máximo establecido mediante acuerdo de interés profesional.

En ausencia de acuerdo de interés profesional, el incremento no podrá exceder del 30% del tiempo ordinario de actividad individualmente acordado.

El horario de actividad procurará adaptarse a los efectos de poder conciliar la vida personal, familiar y profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente.

Extinción del contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente

La relación contractual entre las partes se extinguirá por alguna de las siguientes circunstancias:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto.
- Muerte y jubilación o invalidez incompatibles con la actividad profesional, conforme a la correspondiente legislación de Seguridad Social.

- Desistimiento del trabajador autónomo económicamente dependiente, debiendo en tal caso mediar el preaviso estipulado o conforme a los usos y costumbres.
- Voluntad del trabajador autónomo económicamente dependiente, fundada en un incumplimiento contractual grave de la contraparte.
- Voluntad del cliente por causa justificada, debiendo mediar el preaviso estipulado o conforme a los usos y costumbres.
- Por decisión de la trabajadora autónoma económicamente dependiente que se vea obligada a extinguir la relación contractual como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Cuando la resolución contractual se produzca por la voluntad de una de las partes fundada en un incumplimiento contractual de la otra, quien resuelva el contrato tendrá derecho a percibir la correspondiente indemnización por los daños y perjuicio ocasionados.

Cuando la resolución del contrato se produzca por voluntad del cliente sin causa justificada, el trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el apartado anterior:

Si la resolución se produce por desistimiento del trabajador autónomo económicamente dependiente, y sin perjuicio del preaviso previsto, el cliente podrá ser indemnizado cuando dicho desistimiento le ocasione un perjuicio importante que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad.

Cuando la parte que tenga derecho a la indemnización sea el trabajador autónomo económicamente dependiente, la cuantía de la indemnización será la fijada en el contrato individual o en el acuerdo de interés profesional que resulte de aplicación. En los casos en que no estén regulados, a los efectos de determinar su cuantía se tomarán en consideración, entre otros factores:

- El tiempo restante previsto de duración del contrato.
- La gravedad del incumplimiento del cliente.
- Las inversiones y gastos anticipados por el trabajador vinculados a la ejecución de la actividad profesional contratada.
- El plazo de preaviso otorgado por el cliente sobre la fecha de extinción del contrato.

Interrupciones justificadas de la actividad profesional

Con independencia de que mediante contrato o acuerdo de interés profesional puedan fijarse otras causas, se considerarán debidamente justificadas de interrupción de la actividad por parte del trabajador económicamente dependiente las causas fundadas en:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- La necesidad de atender responsabilidades familiares urgentes, sobrevenidas e imprevisibles.
- El riesgo grave e inminente para la vida o salud del trabajador autónomo.
- Incapacidad temporal, maternidad, paternidad adopción o acogimiento.
- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.
- La situación de violencia de género, para que la trabajadora autónoma económicamente dependiente haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- Fuerza mayor.

Competencia jurisdiccional y solución extrajudicial de conflictos

Los órganos jurisdiccionales del orden social serán competentes para conocer:

- Las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre un trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente.
- Las solicitudes de reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente.
- Todas las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los acuerdos de interés profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación de defensa de la competencia.

Será requisito previo para la tramitación de acciones judiciales en relación con el régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes el intento de conciliación o mediación ante el órgano administrativo que asuma estas funciones. No obstante, a tales efectos, los acuerdos de interés profesional podrán instituir órganos específicos de solución de conflictos.

Lo acordado en avenencia tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes, sin necesidad de ratificación ante el órgano judicial, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.

Las partes podrán igualmente someter sus discrepancias a arbitraje voluntario.

Se entenderán equiparados a las sentencias firmes los laudos arbitrales igualmente firmes dictados al efecto.

El procedimiento arbitral se someterá a lo pactado entre las partes o al régimen que en su caso se pueda establecer mediante acuerdo de interés profesional.

Los procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos estarán basados en los principios de gratuidad, celeridad, agilidad y efectividad.

PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

El Estatuto del Trabajo Autónomo ha fijado las reglas equitativas para lograr la equiparación efectiva del trabajo autónomo respecto del trabajo por cuenta ajena, en materia de protección social.

La finalidad de la prestación por cese de actividad es cubrir las situaciones de finalización de la actividad de las personas trabajadoras autónomas provocadas por una situación en todo caso involuntaria y que debe ser debidamente justificada para acceder a la correspondiente prestación económica.

Esta prestación será gestionada por las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y el Instituto Social de la Marina, con la colaboración de los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas.

La protección por cese de actividad alcanza a los siguientes colectivos:

- Personas trabajadoras autónomas comprendidas en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
- Personas trabajadoras por cuenta propia incluidas en el Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.
- Personas trabajadoras por cuenta propia incluidas en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

En todos los casos será requisito necesario haber cotizado por cese de actividad durante un período mínimo de 12 meses continuados e inmediatamente anteriores al cese.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la persona interesada ante:

- La Mutua colaboradora con la Seguridad Social con la que tenga cubierta la contingencia de cese de actividad.

Con carácter general, el período de disfrute de la prestación se calculará según los períodos cotizados por la persona trabajadora dentro de los 48 meses anteriores a la situación legal de cese de actividad, tal y como se muestra en la siguiente tabla:

Período de cotización y duración de la prestación	
Meses cotizados	Duración de la prestación
De 12 a 17 meses	4 meses
De 18 a 23 meses	6 meses
De 24 a 29 meses	8 meses
De 30 a 35 meses	10 meses
De 36 a 42 meses	12 meses
De 43 a 47 meses	16 meses
Con 48 meses	24 meses

La cuantía de la prestación será el 70% de la base reguladora; esta se calcula con la media de las bases por las que la persona trabajadora haya cotizado durante los 12 meses anteriores a la situación legal de cese de actividad.

La cuantía mínima será del 80 % del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) si la persona trabajadora autónoma no tiene hijos o hijas a su cargo, y del 107 % si los tiene.

No será de aplicación la cuantía mínima a las personas autónomas que coticen por una base inferior a la mínima.

La cuantía máxima será el 175 % del (IPREM). Si tiene a su cargo un hijo o hija la cuantía máxima será del 200 % y si tiene más hijos o hijas a cargo será del 225 %.

La prestación será abonada por la Mutua con la que la persona trabajadora tenga cubierta la contingencia por cese de actividad.

La persona trabajadora comenzará a disfrutar de la prestación a partir del primer día del mes siguiente al que se produjo el cese de actividad, si presenta la solicitud en plazo.

Pago único

Se trata de una medida para fomentar y facilitar iniciativas de empleo autónomo.

Consiste en el abono del valor actual del importe que reste por percibir de la prestación por cese de actividad.

La pueden solicitar aquellas personas beneficiarias de esta prestación que pretenden incorporarse como socio/a trabajador/a en cooperativas o sociedades laborales o mercantiles, o bien constituir las, o aquellas que desean desarrollar una nueva actividad como persona trabajadora autónoma.

Requisitos:

- Ser beneficiario o beneficiaria de la prestación por cese de actividad.
- Tener pendiente de percibir, al menos, seis meses.
- Justificar la realización de una actividad como persona trabajadora autónoma o la incorporación como socio/a trabajador/a a una cooperativa de trabajo asociado o sociedad laboral o mercantil, de nueva creación o en funcionamiento, aunque haya mantenido una relación de contrato previa con la misma, independientemente de su duración.

Obligaciones

- Percibido el importe de la prestación, iniciar la actividad laboral en el plazo máximo de un mes.
- Presentar la documentación que pruebe el inicio de la actividad.
- La cantidad percibida tiene que destinarse a la aportación social obligatoria, en el caso de cooperativas o sociedades laborales o mercantiles, o a la inversión necesaria para desarrollar la actividad como persona trabajadora autónoma.

EL TRABAJO POR
CUENTA PROPIA Y EL
APOYO A LA CREACIÓN
DE EMPRESAS EN LA
COMUNIDAD DE
MADRID

AYUDAS E INCENTIVOS PARA EL EMPLEO DIRIGIDAS A EMPRESAS, TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y ENTIDADES DE CARÁCTER PRIVADO QUE NO TENGAN ÁNIMO DE LUCRO.

DESEMPLEADOS/AS, TRABAJADORES/AS, MAYORES DE 45 AÑOS, MUJERES, PERSONAS RETORNADAS DEL EXTRANJERO, COLECTIVO PERSONAS TRANS, PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN

Contratación indefinida y conversión de contratos temporales y formativos en indefinidos, de personas incluidas en el colectivo de destinatarios.

Cuantía de las ayudas

- Incentivos para la contratación indefinida inicial:
 - o 4.000 € cada contrato indefinido inicial a tiempo completo.
 - o 5.500 € cada contrato indefinido inicial a tiempo completo realizado a los siguientes colectivos:
- Mayores de 45 años

- Personas trabajadoras retornadas del extranjero a la Comunidad de Madrid
- Personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo con, al menos, 360 días en los 540 días anteriores a la fecha de su contratación.
- 7.500 € cada contrato indefinido inicial a tiempo completo realizado a los siguientes colectivos:
 - o Personas mayores de 45 años inscritas como personas desempleadas demandantes de empleo con, al menos, 360 días en los 540 días anteriores.
 - o Personas desempleadas de larga duración con 24 meses o más en desempleo.

Las cuantías anteriores se incrementarán en 500 € más cuando la persona contratada sea una mujer o pertenezca al colectivo de personas trans.

Para los autónomos que contraten a su primer empleado, se contempla una ayuda adicional de 2.000 € que se sumará a la cuantía que corresponda de acuerdo con el perfil de la persona contratada.

- Incentivos para la conversión de contratos temporales y formativos en indefinidos:
 - o 3.000 € cada conversión de contrato temporal y formativo en indefinido a tiempo completo.

En los supuestos de contratación indefinida a tiempo parcial el importe de la subvención se reducirá proporcionalmente en función de la jornada establecida teniendo en cuenta que, en este caso, la jornada no podrá ser inferior al 62,5% de la jornada tiempo completo de un trabajador comparable.

AYUDAS A TRABAJADORES QUE SE CONSTITUYAN POR CUENTA PROPIA

Se trata de ayudas que subvencionan parte de los gastos necesarios para la puesta en marcha de su actividad empresarial.

La pueden solicitar

- Las personas físicas desempleadas que se den de alta como trabajadores autónomos, por cuenta propia en el régimen que corresponda de la Seguridad Social o en la mutualidad del colegio profesional correspondiente.
- Las personas previstas en el punto anterior; que sean miembros de sociedades civiles, de comunidades de bienes, y socios de sociedades mercantiles.

- Las personas previstas en el primer punto, que sean socios trabajadores o de trabajo de cooperativas o sociedades laborales.

A efectos de determinar la fecha de inicio de actividad como trabajador por cuenta propia se considerará, en todo caso, la fecha de alta inicial en el Impuesto de Actividades Económicas.

Cuantía

El importe final de la ayuda será el 80 % de los gastos justificados, de conformidad con los costes subvencionables establecidos en las Normas Regulatorias.

Trabajador por cuenta propia con carácter general el importe de la ayuda será de un mínimo de 750€ y un máximo de 2.500€

Para los desempleados mayores de 45 años, parados de larga duración que haya estado inscritos en una oficina de empleo durante, al menos, doce de los anteriores dieciocho meses, el importe de la ayuda será de un mínimo de 750€ y un máximo de 3.080€

El importe de la ayuda se podrá incrementar en 1.500 euros máximo para atender gastos de inmovilizado material e inmaterial.

Por lo tanto, la cuantía máxima de la subvención se ampliará, con carácter general, hasta los 4.000 euros, y para los colectivos específicos hasta 4.580 euros.

En cualquier caso, la concesión de esta ayuda estará condicionada a que el beneficiario realice un gasto con su correspondiente pago que sea necesario para el desarrollo de la actividad, sin incluir IVA o los impuestos indirectos equivalentes cuando sean susceptibles de recuperación o compensación, entre los tres meses anteriores a la fecha de inicio de la actividad como trabajador/a por cuenta propia y los dos meses posteriores a dicho inicio.

Gastos subvencionables

Los costes subvencionables, que deberán ser necesarios para la puesta en marcha de la actividad empresarial y responder a la naturaleza de la misma, podrán ser:

- Honorarios de Notario, Registrador e Ingenieros Técnicos como consecuencia de la constitución y puesta en marcha de la actividad empresarial.
- Honorarios de Letrados, Asesores y gastos de gestión relativos a la constitución y puesta en marcha de la actividad empresarial.
- Registro de patentes y marcas.
- Gastos necesarios para el relevo y/o traspaso del negocio, incluyendo los estudios de diagnóstico y los asesoramientos o la asistencia necesaria.
- Tasa de inspección sanitaria y licencias urbanísticas.
- Alquiler de local para el desarrollo de la actividad así como alquiler de salas para la prestación temporal de servicios en espacios de coworking o viveros empresariales privados, referidos a los meses correspondientes al periodo subvencionable.
- Desarrollo de página web y otras aplicaciones de comercio electrónico que sean necesarios para el ejercicio de la actividad.
- Gastos efectuados para el mantenimiento, reparación y conservación del local destinado a la actividad profesional a desarrollar por el solicitante.
- Gastos relativos al Servicio Obligatorio de Prevención a los autónomos que contraten a su primer trabajador.
- Gastos realizados para el alta en Internet, o para el acceso mediante licencias al uso de programas informáticos específicos (la adquisición de software profesional se podrá incluir en el anexo II.B: Gastos en inmovilizado material e inmaterial).
- Gastos derivados del cumplimiento de la normativa en materia de Protección de datos.
- Gastos de investigación y desarrollo correspondientes al ejercicio presupuestario al que se imputa la subvención.
- Gastos de publicidad y propaganda (a excepción de las relaciones públicas).
- Primas de seguros de responsabilidad civil y de otros seguros necesarios para la actividad.
- Cuotas de colegios profesionales.
- Gastos correspondientes al alta de los suministros de agua, gas y electricidad.
- Facturas de los consumos de agua, internet, gas y electricidad correspondientes al local donde se desarrolla la actividad empresarial, y en relación a los meses subvencionables.
- Gastos en inmovilizado material e inmaterial, no previstos en los apartados anteriores.

No será considerado gasto subvencionable el IVA y aquellos otros gastos que puedan ser objeto de subvención, bonificación o exención por otros organismos o instituciones públicas o privadas.

Requisitos

Se deben cumplir los siguientes requisitos

- Estar al corriente de obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
- Realizar su actividad en la Comunidad de Madrid.
- Estar desempleado e inscrito como demandante de empleo en las Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid, en la fecha inmediatamente anterior al inicio de la actividad como trabajador por cuenta propia, considerándose dicha fecha, el alta inicial en el Impuesto de Actividades Económicas.
- Darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, dentro del régimen especial por cuenta propia que corresponda o mutualidad del colegio profesional como ejerciente.
- No haber realizado la misma actividad en los seis meses anteriores a la fecha de alta como trabajador por cuenta propia.
- Además, los beneficiarios están obligados a cumplir el mantenimiento del alta en el correspondiente régimen de Seguridad Social o mutualidad del Colegio Profesional como ejerciente de la actividad, durante al menos dos años.

Para la justificación de los pagos, solo se permiten como medios de pago válidos los efectuados por transferencia y tarjeta bancaria.

Durante este período, el beneficiario está obligado a comunicar al órgano gestor cualquier variación que se produzca en relación a su situación de alta como trabajador por cuenta propia.

Si el beneficiario no ha permanecido en alta o no ha cumplido durante todo el periodo todas las condiciones para recibir la ayuda, deberá realizar el reintegro proporcional de la misma.

Plazo de solicitud

El plazo de presentación de solicitudes será de tres meses a partir de la fecha de inicio de la actividad del trabajador/a autónomo/a.

La solicitud deberá presentarse con posterioridad al inicio de su actividad como trabajador por cuenta propia, y una vez efectuados los gastos y realizados los pagos derivados de la puesta en marcha de su actividad.

AYUDAS AMPLIACIÓN DE TARIFA PLANA DE AUTÓNOMOS

Esta ayuda permite a los autónomos de la Comunidad de Madrid prolongar durante un máximo de doce meses adicionales la tarifa plana de cotización a la Seguridad Social del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de modo que, cuando finalice el período inicial del incentivo estatal, los autónomos recibirán una ayuda económica por parte de la Comunidad de Madrid, que les permitirá mantener la tarifa plana en el pago de sus cuotas a la Seguridad Social durante 12 meses adicionales.

Beneficiarios

Los autónomos que se hayan dado de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social (RETA) cumpliendo los requisitos para ser beneficiarios de la tarifa plana del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

También los socios de cooperativas de trabajo asociado o de sociedades laborales encuadrados en el RETA.

Requisitos

- Realizar la actividad en la Comunidad de Madrid.
- Mantener durante los 12 meses que dura la ayuda las condiciones que dieron derecho a disfrutar de las reducciones del Estado.
- Estar al corriente de las obligaciones tributarias con la Administración del Estado, con la Comunidad de Madrid y con la Seguridad Social.

Plazo de presentación

Los autónomos que se hayan dado de alta en el RETA y cumplan las condiciones para ser beneficiarios, podrán presentar la solicitud durante los cuatro últimos meses del período inicial de disfrute de la reducción estatal y hasta el último día del mes siguiente al citado período.

La ayuda es compatible con la ayuda a trabajadores que se constituyan por cuenta propia pero no con la ayuda de bonificación de cuotas por capitalización de desempleo.

El importe de la subvención se abonará en un pago anticipado y se realizará, cuando haya transcurrido el período inicial de reducción estatal, por el importe de los 12 meses subvencionables.

BONIFICACIÓN DE CUOTAS POR CAPITALIZACIÓN DE DESEMPLEO

Subvenciones consistentes en el abono de cuotas a la Seguridad Social a los perceptores de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único cuya convocatoria está abierta durante todo el año.

Beneficiarios

Quienes hayan capitalizado la prestación por desempleo o cese de actividad en la modalidad de pago único a tanto alzado por su valor actual o capitalización total — certificada por alguna de las oficinas gestoras del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) — y cuyo puesto de trabajo radique en la Comunidad de Madrid.

Cuantía

Si el alta es en el Régimen de Autónomos se subvenciona como máximo el 50 % de la base mínima de cotización, según la normativa legal anual.

Si el alta es en el Régimen General se subvenciona el 100 % de lo cotizado a cargo del trabajador/a, según la normativa legal anual.

Periodo subvencionable

El mismo período de tiempo al que hubiera tenido derecho a cobrar la prestación por desempleo en caso de no haberse percibido en su modalidad de pago único, el cual comienza el mismo día del alta en la Seguridad Social y hasta finalizar el total de días capitalizados.

A la hora de solicitar el periodo, hay que tener en cuenta que la subvención solo se concede una vez realizados y justificados los pagos mensuales a la Seguridad Social, por lo tanto, es conveniente agrupar los pagos en períodos de 3 a 6 meses.

Plazo de presentación de solicitudes

6 meses desde la fecha de alta en el correspondiente régimen de Seguridad Social.

La presentación de los documentos de cotización mensual se realizará a medida que el beneficiario vaya realizando el ingreso de sus cuotas mensuales al régimen de la Seguridad Social correspondiente.

El plazo para presentar las solicitudes de bonificación de las cuotas mensuales finaliza a los 6 meses de la mensualidad que se solicita.

RE-EMPRENDE: AYUDAS PARA UNA SEGUNDA OPORTUNIDAD PARA LOS AUTÓNOMOS

El objetivo de estas ayudas es facilitar el retorno al empleo de aquellos trabajadores autónomos o por cuenta propia que hayan agotado la prestación por Cese de Actividad, otorgándoles una ayuda de hasta 18 meses, posteriores al agotamiento de la prestación por Cese de Actividad.

Fases del programa

Fase 1ª.- Ayuda económica de 420 euros (450 euros para el caso de autónomos con cargas familiares) durante los 6 meses posteriores al agotamiento de la prestación por Cese de Actividad.

La ayuda económica estará condicionada a que el beneficiario participe en un itinerario de re-emprendimiento y de empleo, recibiendo asesoramiento y, en su caso, formación para la vuelta al mercado de trabajo.

Fase 2ª.- Si el emprendedor decide volver a emprender, una ayuda económica durante los 12 meses iniciales al darse nuevamente de alta como trabajador autónomo.

Se subvencionarán parte de las cuotas que abona el trabajador autónomo con el objetivo de apoyar su inicio en el nuevo negocio y darle la oportunidad de disfrutar de una ayuda similar a la que disfrutaban los perceptores de la denominada "Tarifa Plana de Autónomos":

Hasta 200 euros/mes para ayudarle a sufragar la cuota de autónomos.

En total, hasta 5.100 euros para dar una segunda oportunidad a los autónomos de la Comunidad de Madrid.

Beneficiarios

Trabajadores autónomos o por cuenta propia que hayan puesto fin a su actividad profesional a los que se les haya reconocido, a partir de los doce meses inmediatamente anteriores a la publicación de estas ayudas en el BOCM (03/10/2017), el derecho a percibir la prestación por cese de actividad.

Plazo de presentación de solicitudes

Autónomos a los que se les reconozca el derecho a percibir la prestación por cese de actividad con posterioridad a la publicación de estas ayudas en el BOCM:

- Dentro de los 2 meses anteriores a la finalización de la prestación por cese de actividad, y hasta el último día del mes siguiente a dicha finalización.

Autónomos a los que, habiéndoseles reconocido el derecho a percibir la prestación por cese de actividad con anterioridad a la publicación de estas ayudas en el BOCM, todavía disfruten de prestaciones a la entrada en vigor de estas ayudas:

- Dentro de los 2 meses anteriores a la finalización de la prestación por cese de actividad, y hasta el último día del mes siguiente a dicha finalización.

Autónomos que tengan reconocido el inicio del período de prestación por cese de actividad dentro de los 12 meses anteriores a la publicación de estas ayudas en el BOCM, y hayan finalizado su prestación con anterioridad a dicha publicación:

- 2 meses desde la publicación en el BOCM de estas ayudas.

Requisitos

Con carácter general:

- Ser perceptores de la prestación por cese de actividad de la Seguridad Social en el período establecido.
- Estar al corriente de las obligaciones tributarias con la Administración del Estado y de la Comunidad de Madrid, y con la Seguridad Social.

Para la Fase 1ª:

- Haber percibido todas las mensualidades reconocidas de la prestación por cese de actividad de la Seguridad Social o, al menos, las mensualidades inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.
- Deberá firmar un compromiso con la Unidad de Autónomos, Economía Social y Responsabilidad Social de las Empresas de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, para participar en el itinerario.

Para la Fase 2ª:

- Haberse dado de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en el plazo máximo de los 3 meses siguientes a la finalización de la primera fase.

- En el caso de no haber participado o realizado el itinerario personalizado de re-emprendimiento y empleo (IPR), darse de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en el plazo máximo de 3 meses después de la finalización de la prestación por cese de actividad de la Seguridad Social o, en su caso, en el plazo de 1 mes desde la resolución por la que se conceda el pago único de la prestación por cese de actividad de la Seguridad Social.

- Realizar su actividad en la Comunidad de Madrid.

No es compatible con el Programa de abono de cuotas a la seguridad social a los perceptores de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único en el ámbito de la Comunidad de Madrid, pero sí con el Programa de ayudas a trabajadores que se constituyan por cuenta propia.

Cómo se percibe la ayuda

Fase 1ª.- El importe de la subvención correspondiente a esta fase se abonará en dos pagos.

- El primer pago se realizará al inicio del itinerario de re-emprendimiento y empleo y su cuantía será el importe correspondiente a las tres primeras mensualidades (1.350 euros máximo).
- El segundo pago se realizará una vez completado el itinerario de re-emprendimiento y empleo y su cuantía será, como máximo, el importe correspondiente a las tres últimas mensualidades (1.350 euros máximo).

Fase 2ª.- El abono de la subvención correspondiente a la segunda fase se realizará en dos pagos anticipados y estará condicionado a que el beneficiario se constituya como trabajador autónomo.

- El primer pago anticipado, correspondiente a los meses subvencionables primero a sexto desde el alta inicial del trabajador autónomo, se realizará una vez abonada la cotización de la primera mensualidad desde el alta inicial (1.200 euros máximo).
- El segundo pago anticipado, correspondiente a los meses subvencionables séptimo a duodécimo, se realizará una vez transcurridos los seis primeros meses desde el alta inicial (1.200 euros máximo).

ENLACES DE INTERÉS

COMUNIDAD DE MADRID

Calculadora de ayudas a la contratación.

<http://www.madrid.org/incentivos-empleo/>

Autoempleo y emprendimiento

www.comunidad.madrid/servicios/empleo/autoempleo-emprendimiento

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

www.mitramiss.gob.es/es/index.htm

SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL

Guía de contratos

<https://www.sepe.es/contenidos/que-es-el-sepe/publicaciones/empleo/guia-contratos.htm>

Prestaciones desempleo

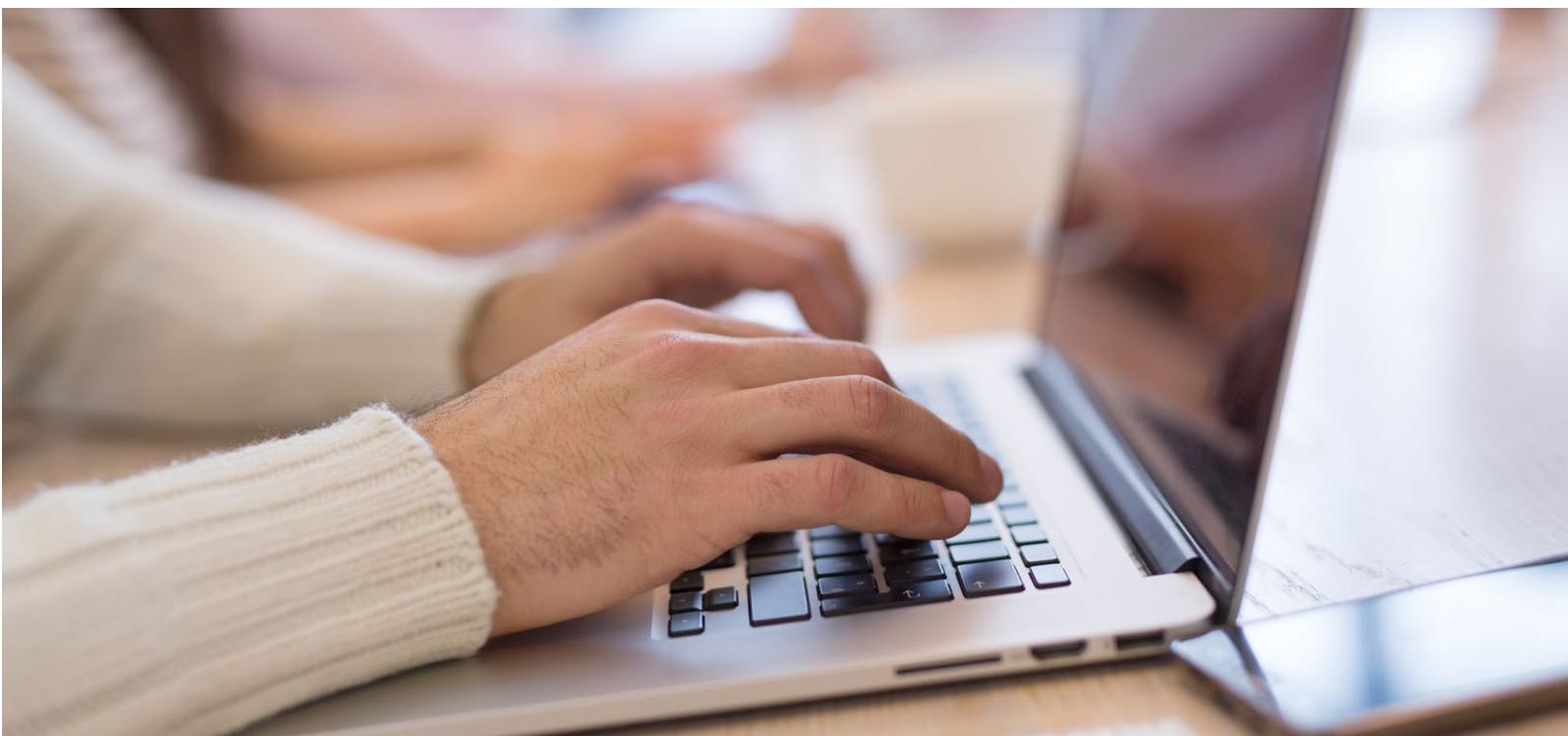
<https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/distributiva-prestaciones.html>

Tipos de contratos.

<https://www.sepe.es/contenidos/empresas/index.html>

Normativa laboral y Seguridad Social

<https://boe.es/legislacion/codigos/>



FUENTES
CONSULTADAS PARA
LA REALIZACIÓN DE
ESTA GUÍA

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

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

Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo

Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo.

Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.

Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

Real Decreto-ley 8/2018, de 3 de agosto, por el que se modifica el Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo

Acuerdo de 10 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban las Normas Regulatoras y se establece el procedimiento de concesión directa de subvenciones del Programa de Incentivos a la Contratación Indefinida en la Comunidad de Madrid

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Guía de contratos SEPE 2019.

Guía Laboral del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Web institucional del Servicio Público de Empleo Estatal.

Web institucional de la Comunidad de Madrid.

Web institucional del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.